Établi en 1963 par une Loi du Parlement, le **Conseil économique du Canada** est une corporation de la Couronne composée d'un président, de deux directeurs et d'au plus vingt-cinq autres membres, qui sont nommés par le gouverneur en conseil.

Le Conseil est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement économique du Canada. Le Conseil est autorisé à entreprendre des études et des enquêtes, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre, et à faire rapport de ses activités. Chaque année, il doit préparer et faire publier un exposé sur les perspectives et les problèmes économiques à long et à moyen termes. Il peut aussi faire publier les études et les rapports dont la publication lui semble opportune.

Le président est le directeur général du Conseil; il en surveille les travaux et en dirige le personnel. Les montants requis pour acquitter les dépenses du Conseil sont prélevés sur les crédits que le Parlement vote à cette fin.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité des *Exposés annuels*, ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil*. Figurent également au nombre des publications du Conseil, les *Études*, *Documents* et *Comptes rendus de colloques*, qui sont explicitement *attribués à des auteurs particuliers* plutôt qu'au Conseil lui-même. Celui-ci établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil économique du Canada, les ouvrages à nom d'auteur tels que les études, documents et rapports de colloques. Pour se prononcer sur la qualité, l'exactitude et l'objectivité d'une étude ou d'un document attribué à son auteur, le président est conseillé par les deux directeurs. De plus, dans le cas des *études à nom d'auteur*, le président et les deux directeurs sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui font un rapport confidentiel sur la qualité de ces ouvrages. Le fait de publier une étude ou un document à nom d'auteur ne signifie pas que le président ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations contenues dans l'ouvrage, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

Pour un partage équitable

Pour un partage équitable

Compte rendu du colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, novembre 1984

Exposés présentés lors d'un colloque parrainé par le Conseil économique du Canada. Bien que ce document soit publié sous les auspices du Conseil, les opinions qui y sont exprimées demeurent celles des auteur(e)s et, en tant que telles, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue EC22-126/1985F au Canada: 9,95 $
ISBN 0-660-91416-6 à l'étranger: 11,95 $

Prix sujet à changement sans préavis

This study is also available in English under the title : *Towards Equity*.

Table des matières

Avant-propos, par David W. Slater ix

1 L'évolution de la condition économique de la main-d'œuvre féminine canadienne, par Jeannine David-McNeil 1

2 Les garderies de jour et la politique publique, par Michael Krashinsky 11
Commentaires de Nicole Boily 21
Discussion générale 23

3 Un système national de congés parentaux, par Monica Townson 25
Commentaires de Peter Hicks 33
Discussion générale 35

4 La diversification professionnelle des femmes en milieu de travail, par Jac-André Boulet 37
Commentaires de Roslyn Kunin 44
Discussion générale 47

5 Les femmes et l'éducation : nouvelles orientations, par Jane Gaskell 51
Commentaires de Madeleine Delaney-LeBlanc 65
Discussion générale 69

6 La politique du salaire égal, par Roberta Edgecombe Robb 73
Commentaires de Francine Fournier 83
Discussion générale 84

7 Avantages sociaux et main-d'œuvre féminine, par Louise Dulude 85
Commentaires de Christine A. Fagan 94
Discussion générale 96

8 Les aspects positifs et négatifs des progrès technologiques, par Stephen G. Peitchinis 99
Commentaires de Lorna R. Marsden 110
Table ronde 115
James A. McCambly 115
François P. Paradis 118
Ratna Ray 119
Dorothy Walters 123
Discussion générale 127

9 L'égalité en matière d'emploi, par Rosalie S. Abella 129

10 Les orientations de la recherche dans l'avenir 139
Table ronde 139
Walter Block 139
Nina L. Colwill 142
Martha MacDonald 145
Ruth Rose-Lizée 150
Jennifer Stoddart 153
Discussion générale 157

11 Bilan du colloque, par Muriel Armstrong 159

Appendices

A Des données moins connues de Statistique Canada, par Cécile Dumas 173

B Bibliographie sélective, préparée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada 181

Notes 195

Programme du colloque 217

Liste des participantes et participants 221

Liste des tableaux

1-1 Population active féminine, Canada, 1951-2000 2
1-2 Taux d'activité des femmes selon la situation familiale, Canada, 1951-2000 3
1-3 Population active féminine, répartition par âge, Canada, 1951-1981 3
1-4 Évolution de la répartition de la population active féminine selon la branche d'activité, Canada, 1961, 1971 et 1981 4
1-5 Évolution du taux de féminisation selon la branche d'activité, Canada, 1961-1981 4
1-6 Raison donnée pour l'emploi à temps partiel, Canada, 1975 et 1981 5
1-7 Taux de chômage selon le sexe, Canada, 1951-1983 5
1-8 Population en chômage selon les raisons invoquées, Canada, 1975 et 1981 6
1-9 Répartition en pourcentage des personnes gagnant un revenu selon la tranche de gains et le sexe, en dollars constants, Canada, 1975 et 1982 7
1-10 Taux moyens de salaire des femmes et des hommes dans des professions de description semblable, Canada, 1975 et 1982 8
2-1 Taux d'activité des femmes, selon l'âge des enfants, Canada, 1975-1981 11

2-2 Taux d'activité des femmes par état matrimonial et selon l'âge des enfants, Canada, 1981 12
3-1 Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 34 ans, Canada, par province, 1983 25
3-2 Emploi à plein temps et à temps partiel des femmes, selon le groupe d'âge, Canada, 1983 26
5-1 Effectifs universitaires selon le domaine d'études et le sexe, Canada, 1970/1971 à 1980/1981 53
5-2 Effectifs à temps plein des collèges communautaires selon le domaine d'études et le sexe, Canada, 1970/1971 à 1981/1982 54
5-3 Certaines données sur les effectifs de l'enquête ontarienne sur les « écoles secondaires types » subventionnées par l'État, 1980 55
5-4 Répartition des stagiaires inscrits au programme de formation de la main-d'œuvre selon la profession et le sexe, Canada, 1976/1977 et 1980/1981 56
7-1 Coûts de la main-d'œuvre, Canada, 1978 et 1979/1980 86
7-2 Sources de revenu des bénéficiaires du Régime de sécurité de la vieillesse, à l'exclusion du revenu de travail, Canada, 1980 88

Graphique

8-1 Regroupement en quatre secteurs et en pourcentage, de la population active des États-Unis, 1860-1980 105

Avant-propos

Depuis deux ou trois décennies, dans le dessein d'améliorer leur situation financière ou celle de leur famille, les femmes ont envahi le marché du travail. Ce mouvement aura constitué peut-être le trait le plus marquant de l'évolution du marché canadien du travail au cours de cette période. Notamment, les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire affichent maintenant un taux d'activité nettement plus élevé. En outre, le nombre de femmes qui entreprennent une carrière nécessitant des études postsecondaires a enregistré une hausse spectaculaire. Dans les domaines de la médecine, du droit, des affaires, de l'administration publique et de la programmation informatique, par exemple, l'augmentation des effectifs féminins a été particulièrement remarquable.

Malgré ces progrès, les femmes doivent encore affronter certains obstacles économiques qui les défavorisent sur le marché du travail. Comme l'expansion économique sera vraisemblablement moins rapide dans les années à venir qu'au cours des dernières décennies, on peut se demander si les taux d'activité féminins pourront continuer de s'accroître et si les femmes pourront maintenir le rythme de leur accès à des professions non traditionnellement féminines.

Comparativement à ce qui s'est fait dans d'autres disciplines au Canada, les économistes n'ont pas accordé tellement d'attention aux diverses questions que soulève la participation accrue des femmes à la vie économique. En s'engageant dans ce domaine assez peu exploré, le Conseil économique a donc voulu jeter des bases de recherches plus approfondies qui pourraient être entreprises tant par le Conseil lui-même que par d'autres. On peut résumer ses objectifs de la façon suivante :

- décrire les principaux aspects de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail;
- identifier les professions où les femmes ont enregistré des progrès ou des reculs;
- analyser les circonstances qui ont mené à ces gains ou pertes; et
- proposer, à partir des résultats obtenus, des mesures et des politiques susceptibles de favoriser l'égalité des chances pour les femmes dans l'économie.

C'est dans cette perspective que le Conseil a mis au point un modeste programme de recherches sur le rôle des femmes dans l'économie et qu'il a créé un comité consultatif chargé de lui proposer des orientations. Le colloque dont nous présentons ici le compte rendu, qui réunissait une centaine de personnes à Montréal les 26, 27 et 28 novembre 1984, s'inscrivait dans le cadre de cette activité du Conseil.

Pour nous, la question de la situation économique des femmes est à la fois importante et complexe. Importante parce que, dans la mesure où des obstacles empêchent les femmes de tirer le meilleur parti de leurs diverses compétences et aptitudes dans leur marche vers l'autonomie financière, elles ne sont pas les seules à en être pénalisées; en effet, la société dans son ensemble en subit également les répercussions. Dès lors, en éliminant les obstacles qui empêchent les femmes d'atteindre à l'égalité des chances avec les hommes au niveau de la formation, de l'accès au marché du travail, de l'avancement et de la rémunération, c'est au bien-

être de toute la collectivité qu'on contribuera. Un objectif aussi vaste ne requiert pas que de la simple bonne volonté; il exige de solides recherches donnant lieu à des mesures et des politiques vigoureuses.

La question est complexe parce qu'aucune discipline scientifique ne peut prétendre posséder à elle seule l'appareil analytique capable de dévoiler l'ensemble de solutions nécessaires à cette égalité des chances. C'est pourquoi nous avions réuni pour ce colloque des personnes venant de plusieurs milieux, excerçant leurs activités dans divers secteurs et diverses régions.

Je remercie tout particulièrement les deux coprésidentes de cette rencontre, Muriel Armstrong, professeure à l'Université Concordia, et Jeannine David-McNeil, professeure à l'École des Hautes études commerciales, d'avoir si bien tenu compte, justement, de la complexité et de l'importance de ces sujets dans la préparation du colloque.

L'utilité d'une telle rencontre nous paraît fort grande. Elle a permis d'abord à des gens qui avaient déjà fait connaître leur point de vue ou leur intérêt pour la question d'echanger des opinions et de faire progresser leur réflexion. De plus, comme nous avions remis les textes d'avance aux participants et participantes, chacun et chacune a eu tout le temps nécessaire pour approfondir ses réactions et interventions. Et parce que les échanges étaient davantage axés sur les moyens à prendre pour améliorer, dans des délais assez courts, la situation économique des femmes, plutôt que sur les aspects méthodologiques ou analytiques que pouvaient soulever les divers aspects de la question, on peut sûrement escompter que le colloque et le présent recueil de textes produiront des résultats tangibles.

Les thèmes étudiés lors du colloque nous paraissent d'un intérêt tout particulier. Ces questions ne sont toutefois pas les seules qui mériteraient d'être étudiées; c'est pourquoi nous avons aussi consacré un chapitre de ce recueil, intitulé « Les orientations de la recherche dans l'avenir », à d'autres aspects sur lesquels il conviendrait également de se pencher plus attentivement. Il faut souligner que certains conférenciers se sont éloignés un peu du texte qu'ils avaient soumis avant le colloque. Il est donc possible que, dans les pages qui suivent, le résumé des discussions générales fasse référence à des sujets qui ne figurent pas dans les textes publiés.

En terminant, je me permets de souligner que le colloque, ainsi que ce recueil, ont bénéficié d'un large appui du Conseil économique du Canada. Comme toute étude publiée par ce dernier, toutefois, les textes n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil, et la responsabilité incombe donc exclusivement aux auteur(e)s.

David W. Slater
Président
Conseil économique du Canada

Pour un partage équitable

1 L'évolution de la condition économique de la main-d'œuvre féminine canadienne

Présentation par Jeannine David-McNeil

C'est pour moi un plaisir en même temps qu'un honneur de présenter la première communication de ce colloque du Conseil économique du Canada.

1984, fin de la décennie dédiée à la femme, c'est donc une occasion privilégiée pour nous interroger sur l'évolution de la situation économique des Canadiennes. Des événements comme le rapport de la Commission Byrd et l'année internationale de la Femme ont permis de saisir l'opinion publique canadienne du phénomène de « l'envahissement » rapide du marché du travail par les femmes et ont incité les travailleuses, travailleurs, syndicats, entreprises et gouvernements à se pencher sur la nouvelle réalité de la féminisation importante du marché du travail canadien. Ces événements n'ont pas été les seuls responsables de la conscientisation du public, mais ils ont permis de sensibiliser des groupes que les discours féminins ne parvenaient pas à convaincre.

Il semble aujourd'hui opportun de nous demander si la féminisation du marché du travail a été un facteur d'amélioration de la condition économique des Canadiennes. Dresser un bilan de la condition économique de la main-d'œuvre féminine à partir uniquement des données économiques, sans tenir compte des composantes sociologiques et législatives, donne une vue certes partielle de la réalité, c'est cependant un point de départ qui permettra d'amorcer les discussions. Les prochaines communications compléteront cette analyse économique de la problématique de la main-d'œuvre féminine canadienne en apportant les points de vue des gestionnaires, des juristes et des sociologues.

Je vous présenterai donc, en introduction de ce colloque, un bilan et une prospective de l'évolution de la condition économique de la main-d'œuvre canadienne. Quelle est l'importance de la main-d'œuvre féminine canadienne ? Quelles sont les principales caractéristiques des emplois féminins ? Les conditions financières des travailleuses canadiennes se sont-elles améliorées ou détériorées depuis 1970 ?

À ces questions, j'apporte une réponse basée sur les faits saillants de l'évolution passée et sur les éléments les plus aptes à définir les tendances à venir. Ces analyses permettront aux participants peu familiers avec les problématiques du marché du travail féminin de mieux se situer et aux spécialistes d'encadrer l'ensemble des discussions à venir.

Évolution de la participation des Canadiennes au marché du travail

Le marché du travail se féminise de manière rapide et continue depuis 1960. Le phénomène est tel qu'en l'an 2000, on s'attend à ce que près d'un travailleur sur deux soit une femme alors que la proportion correspondante en 1950 était de une sur cinq. Les femmes forment actuellement un peu plus de 40 % de la population active canadienne.

C'est évidemment dans le comportement des femmes mariées à l'égard du travail rémunéré qu'il faut trouver l'explication principale de cette croissance importante de l'offre de travail féminin. Le taux d'activité des femmes mariées a quintuplé en 30 ans passant de 11 à 50 %. En parallèle, le taux d'activité de l'ensemble des Canadiennes a doublé au cours de la même période, passant de 24 % en 1951 à 53 % en 1981. Les projections indiquent qu'en l'an 2000 environ deux femmes sur trois participeront à la population active; à ce moment-là, l'écart entre les taux de participation des femmes et des hommes sera alors inférieur à 15 points de pourcentage.

Il y a 30 ans, 40 % des Canadiennes membres de la population active avaient moins de 25 ans, car il était alors de règle de se retirer de la population active au moment du mariage ou à l'arrivée du premier enfant. En 1981, 70 % d'entre elles avaient plus de 25 ans et l'entrée massive des femmes mariées a fait régresser la part des 15 à 24 ans au profit des 25 ans et plus.

Les opportunités d'emplois féminins plus nombreuses dues à la croissance du secteur tertiaire et des administrations publiques, le manque à gagner plus substantiel entraîné par le retrait du marché du travail en raison de l'augmentation de la scolarisation des femmes, l'apport financier de plus en plus grand du revenu des femmes dans les ménages, et la prise de conscience croissante de la valeur économique de l'autonomie financière sont les motivations principa-

Tableau 1-1

Population active féminine, Canada, 1951-2000

					2000	
	1951	1961	1971	1981	Projection modérée	Projection élevée
				(En milliers)		
Population active féminine	1 167	1 780	3 053	4 938	7 321	7 870
				(En pourcentage)		
Population active totale	22,0	27,4	34,7	40,9	47,0	49,0

SOURCE Pour les années 1951-1981, Statistique Canada, *Recensement Canada*, diverses années; pour l'année 2000, Dan Ciurak et Harvey Sims, « Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada », ministère des Finances Canada, avril 1980, tableau 17.

les qui ont incité les Canadiennes à demeurer de façon ininterrompue membres de la population active.

Toutes les études prévisionnelles sur le marché prévoient, entre 1980-2000, une augmentation continue de la part relative des femmes parmi la population active, à cause de la croissance soutenue de leur taux de participation à la population active. À mesure que les femmes âgées présentement de 25 à 34 ans accéderont aux groupes d'âge plus élevés, il est probable qu'elles demeureront actives, ce qui fera augmenter substantiellement le taux de participation des femmes de 35 à 50 ans. Le ministère fédéral des Finances prévoit qu'entre 1980 et 1990, la main-d'œuvre féminine canadienne augmentera de 1 750 000, soit une augmentation annuelle moyenne de 4,3 %, pour représenter en 1990, 45 % de la population active et en l'an 2000, 49 % de la main-d'œuvre.

Il ne faut pas perdre de vue que le travail à l'extérieur du foyer représente fort souvent pour la femme mariée un double emploi. Des politiques adéquates sont alors nécessaires afin de faciliter à ces dernières l'accès au marché du travail et de leur permettre de se consacrer le plus librement possible à une activité rémunérée. Nous aurons l'occasion dans quelques instants de nous pencher sur deux de ces mesures : les garderies de jour et les congés parentaux qui sont des politiques importantes, maintes fois demandées par les Canadiennes. Elles sont certes nécessaires, mais toutefois elles sont insuffisantes pour assurer aux travailleuses une participation au marché du travail aussi libérée des responsabilités familiales que ne le sont les travailleurs.

Comment la société peut-elle s'ajuster à cette nouvelle réalité d'un ménage à deux carrières ? De nombreuses transformations économiques, sociologiques et psychologiques sont nécessaires si l'on veut assurer à tout individu, sans distinction de sexe, une participation libre et souple au marché du travail. Pour faciliter ces modifications économiques et sociales, il faudra réviser l'orientation de nombreuses politiques gouvernementales et privées. Entre autres, des mesures devront être adoptées pour former du personnel susceptible de répondre aux nouveaux besoins des ménages à double carrière. Les politiques fiscales devront être repensées afin de favoriser et non de pénaliser la participation au marché du travail des deux conjoints du ménage. Les contraintes relatives aux heures d'ouverture des services publics et privés devront être assouplies pour que les tâches administratives, éducatives et ménagères des familles puissent être accomplies à des heures qui n'entrent pas en concurrence avec celles du travail à l'extérieur du foyer. Les politiques de gestion des ressources humaines devront permettre une plus grande disponibilité à la famille à l'âge où les travailleurs et les travailleuses ont des responsabilités familiales très lourdes et captivantes.

Ce colloque est une occasion privilégiée pour identifier et suggérer des politiques susceptibles de faciliter les changements nécessaires à l'adaptation rapide et adéquate de la société à la réalité de la féminisation du marché du travail.

Caractéristiques des emplois féminins

Depuis quelques années, une abondante littérature traite de la présence féminine sur le marché du travail. Certaines recherches et certains articles laissent parfois l'impression que la plupart des problèmes des femmes se règlent lorsqu'elles accèdent à un emploi rémunéré. Sachant que les conditions de travail diffèrent considérablement selon les

Tableau 1-2

Taux d'activité des femmes selon la situation familiale, Canada, 1951-2000

En pourcentage

					2000[1]	
	1951	1961	1971	1981	Projection modérée	Projection élevée
Statut familial :						
Femmes mariées	11,2	22,1	37,0	49,8	..	..
Femmes célibataires	58,4	54,9	53,5	65,7	..	..
Veuves, divorcées et séparées	19,3	23,1	28,6	32,0	..	..
Total	24,1	29,7	39,9	52,8	65,3	70,6

1 Femmes âgées de 20 ans et plus.

SOURCE Pour les années 1951-1981, Statistique Canada, *Recensement Canada*, diverses années; pour l'année 2000, Dan Ciurak et Harvey Sims, « Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada », ministère des Finances Canada, Ottawa, avril 1980, tableau 16.

emplois, il est opportun de rappeler certaines caractéristiques des emplois féminins. Les principales spécificités de marché du travail féminin auxquelles nous nous intéresserons concernent la structure professionnelle, le statut du travail (temps plein, temps partiel) et la sécurité d'emploi.

Structure professionnelle

La répartition de la main-d'œuvre féminine selon les branches d'activité et selon les occupations est largement tributaire de l'évolution de l'activité économique dans son ensemble depuis la fin de la Seconde guerre mondiale : diminution de l'emploi agricole, explosion des emplois tertiaires et croissance modérée des emplois manufacturiers. Trois femmes sur quatre sur le marché du travail œuvrent dans le secteur tertiaire et 44 % d'entre elles travaillent dans le domaine des services socio-culturels, commerciaux et personnels. Cette concentration du marché de l'emploi féminin met les femmes en concurrence entre elles et a pour effet de réduire le niveau des salaires féminins et d'accroître les risques de chômage chez les femmes.

Si l'on examine l'importance relative des femmes dans chaque secteur d'activité, ce que l'on nomme « taux de féminisation », nous constatons des transformations notables sous l'impulsion d'une offre de travail féminin en forte croissance. Les femmes ont accru leur présence relative dans toutes les branches d'activité, même dans les services où elles étaient déjà majoritaires. Pour l'ensemble des secteurs, le taux de féminisation est passée de 27,4 à 40,9 % entre 1961 et 1981. Mais malgré certaines percées dans les secteurs de la construction, celui des transports et celui de l'administration publique, certaines branches d'activité traditionnellement réservées aux femmes deviennent de plus en plus des « ghettos » féminins. Plus de 60 % des emplois des domaines financiers et des services sont en effet occupés par des femmes.

Le cas de l'agriculture où le taux de féminisation est passé de 12 à 27 % traduit pour sa part la reconnaissance du statut de travailleur aux membres d'une famille d'exploitants agricoles.

La modification de la structure professionnelle des emplois féminins s'effectue fort lentement, car l'attrait des femmes pour les emplois féminins et l'orientation scolaire vers les professions féminines semblent encore prédominer. Jac-André Boulet et Jane Gaskell analyseront les points saillants passés et prévisibles de la structure professionnelle et de l'orientation scolaire de la main-d'œuvre féminine et identifieront de nombreuses mesures susceptibles de favoriser la

Tableau 1-3

Population active féminine, répartition par âge, Canada, 1951-1981

En pourcentage

	1951	1961	1971	1981
Âge :				
15 à 24 ans	39,2	30,1	32,0	29,8
25 à 34 ans	23,0	20,3	20,8	28,0
35 ans et plus	37,8	49,6	47,2	42,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE Statistique Canada, *Recensement Canada, 1971 et 1981.*

Tableau 1-4

Évolution de la répartition de la population active féminine selon la branche d'activité, Canada, 1961, 1971 et 1981

	1961	1971	1981
	(En pourcentage)		
Branches d'activité économique :			
Agriculture	4,5	3,8	2,9
Autres branches du secteur primaire	0,2	0,2	0,2
Industries manufacturières	17,0	13,7	13,3
Construction	0,6	0,9	1,4
Transports, communications et autres services publics	4,7	3,9	4,4
Commerce	17,2	15,7	18,0
Finances, assurances et affaires immobilières	5,9	6,2	7,9
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	42,5	39,7	44,1
Administration publique	4,9	5,5	6,2
Activités indéterminées et imprécises	2,4	10,2	1,0
Total	100,0	100,0	100,0
	(En milliers)		
Nombre absolu de participantes	1 766	2 961	4 811

SOURCE Statistique Canada, *Recensement Canada,1961 et 1971*; pour l'année 1981, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, décembre 1981.

Tableau 1-5

Évolution du taux de féminisation selon la branche d'activité, Canada, 1961-1981

En pourcentage

	1961	1971	1981
Branches d'activité économique :			
Agriculture	12,4	23,2	27,6
Industries manufacturières	21,5	23,7	27,8
Construction	2,5	4,9	8,9
Transports, communications et autres services publics	13,6	16,8	22,5
Commerce	30,4	36,7	43,2
Finances, assurances et affaires immobilières	45,7	51,5	61,4
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	59,1	57,6	61,1
Administration publique	18,2	25,8	36,8
Ensemble des secteurs	27,4	34,7	40,9

SOURCE Pour les années 1961 et 1971, Statistique Canada, *Recensement Canada, 1971* partie IV, vol. 3, tableau 1; pour l'année 1981, Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, décembre 1981.

diversification professionnelle des femmes. Comme ces mesures sont primordiales et déterminantes pour l'amélioration des conditions économiques des Canadiennes, il faudra inciter les autorités concernées à leur accorder dans l'ensemble de leurs interventions une place prioritaire puisque la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine est un prérequis à tout progrès économique et social de la condition féminine.

Le statut du travail

Une autre particularité du travail féminin concerne le nombre relativement élevé des travailleuses qui occupent des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel fait partie intégrante de la réalité économique des années 1980 et les femmes y sont davantage exposées que les hommes. Au Canada, en 1981, 72 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes, et ce travail accaparait 24 % des emplois occupés par celles-ci, par rapport à 7 % chez les hommes. Ce type d'emploi peut donc facilement être considéré comme un autre « ghetto » féminin.

Pour quelles raisons les femmes travaillent-elles à temps partiel ? Si moins de 20 % des travailleuses s'y résignent faute d'emplois à plein temps, 80 % d'entre elles le font, semble-t-il, soit par choix, soit pour des raisons d'ordre familial ou personnel. Pour plusieurs travailleuses, les avantages recherchés en choisissant des emplois à temps partiel consistent en une plus grande disponibilité envers leurs enfants et leur foyer. Le travail à temps plein peut se révéler lourd à supporter pour la mère de deux ou trois enfants, et difficile à concilier avec les responsabilités familiales.

Par contre, les avantages des emplois à temps partiel en termes d'une plus grande disponibilité pour le foyer et les enfants sont assortis de multiples inconvénients : faible rémunération, possibilité de syndicalisation restreinte et peu d'avantages sociaux. Le travail à temps partiel, compte tenu des conditions économiques dans lesquelles il s'effectue actuellement, contribue à maintenir les femmes dans un statut marginal, à bas salaires, dans des emplois « précaires ». Les changements technologiques risquent de maintenir et d'accroître encore davantage le pourcentage des emplois féminins à temps partiel.

Tableau 1-6

Raison donnée pour l'emploi à temps partiel, Canada, 1975 et 1981

	1975	1981
	(En pourcentage)	
Femmes :		
Obligations personnelles ou familiales	16,9	16,7
Retour à l'école	22,8	20,0
N'a pu trouver que du travail à temps partiel	10,8	17,3
Ne voulait pas de travail à temps plein	45,9	43,0
Autres raisons	3,6	3,0
Total	100,0	100,0
	(En milliers)	
Nombre	687	1 064
	(En pourcentage)	
Proportion des femmes chez les travailleuses à temps partiel	69,5	72,0
Proportion de travailleuses à temps partiel chez les femmes	20,3	23,6
Hommes :		
Obligations personnelles ou familiales	1,3	0,9
Retour à l'école	62,1	55,4
N'a pu trouver que du travail à temps partiel	11,3	20,0
Ne voulait pas de travail à temps plein	16,3	16,2
Autres raisons	9,0	7,5
Total	100,0	100,0
	(En milliers)	
Nombre	301	413
	(En pourcentage)	
Proportion d'hommes chez les travailleurs à temps partiel	30,5	28,0
Proportion de travailleurs à temps partiel chez les hommes	5,1	6,8

SOURCE Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, décembre 1981.

En 1983, la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé plusieurs mesures susceptibles d'améliorer le statut des salariés à temps partiel et par le fait même celui de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine. Parmi celles-ci, on y retrouve des recommandations concernant une rémunération équitable, la participation proportionnelle à tous les avantages sociaux et régimes de pension, la garantie des droits et avantages sociaux identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein, etc. Le travail à temps partiel, selon cette Commission, doit être reconnu comme un « élément intégral » du marché du travail. S'il est équitablement rémunéré, il peut s'avérer avantageux pour tous et être considéré éventuellement comme un « élément d'une stratégie globale qui devrait permettre au travailleur de combiner harmonieusement emploi et responsabilités familiales ».

Sécurité d'emploi

Il est normal que le taux de chômage des femmes, comme celui des hommes, suive l'état de la conjoncture économique et qu'il reflète, à moyen et à long termes, les problèmes de croissance de l'économie dans son ensemble. Or, depuis 30 ans, comme le montre le tableau 1-7, la tendance générale est à l'augmentation des taux de chômage aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Certes, la croissance de l'offre de travail, stimulée entre autres par le développement du travail féminin, a été très rapide au cours de cette période. Cela n'est pas en soi une explication : c'est une autre façon de décrire la même situation.

Tableau 1-7

Taux de chômage selon le sexe, Canada, 1951-1983

En pourcentage

	1951	1961	1971	1981	1983
Hommes	1,5	4,2	7,0	7,1	12,1
Femmes	1,2	2,9	5,1	8,3	11,6
Les deux sexes	1,5	3,9	6,4	7,6	11,9

SOURCE Statistique Canada, *La population active*, statistiques chronologiques sur la population active, nº 71-001 au catalogue.

Ce qui est moins normal, c'est que le taux de chômage des femmes soit généralement supérieur à celui des hommes. Ce phénomène n'apparaît dans les statistiques qu'à partir de 1971, mais il existait bien avant. Un peu comme les travailleurs agricoles, les femmes ont longtemps eu l'attitude de se retirer du marché du travail (de ne pas se chercher d'emploi) en période de récession, ce qui conduisait à une sous-estimation du taux de chômage des femmes dans ces périodes. Ce comportement s'est peu à peu modifié, notamment à la suite de la refonte de la Loi sur l'assurance-chômage en 1970 : en augmentant substantiellement les prestations, la loi créait une incitation à ne pas quitter la population

active au moment de la perte de l'emploi. Par contre, depuis 1975, la nouvelle enquête mensuelle sur la population active s'efforce de mesurer avec plus de précision les personnes en quête d'emploi (chômeurs) et les personnes effectivement inactives (qui se sont retirées du marché).

Le taux relativement élevé du chômage féminin est, au moins en partie, le reflet de la situation de la femme sur le marché du travail, c'est-à-dire :

– les femmes ont, en moyenne, une ancienneté et une expérience inférieures à celles des hommes puisqu'elles sont arrivées plus tard mais en plus grand nombre;

– les femmes sont concentrées dans un nombre beaucoup plus restreint d'occupations et de branches d'activité.

Depuis novembre 1982, le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes. La crise économique n'a pas eu de sexe, elle a touché indifféremment les travailleurs masculins et féminins. Si au début de la récession économique, en 1981, ce sont surtout les femmes qui ont perdu leur emploi, entre 1981 et 1983, en revanche, les mises à pied ont touché plus directement les secteurs d'activité et les emplois dits masculins : secteurs primaire et secondaire, transports, ingénieurs et cadres intermédiaires. Mais ce renversement de situation ne doit pas être interprété comme une amélioration de la situation économique des femmes : entre janvier 1981 et mars 1983, début de la reprise économique, le taux de chômage des femmes a augmenté de 8,5 à 12,8 %, ce qui correspond à une augmentation de 248 000 dans le nombre des chômeuses. Ces chiffres sont probablement très conservateurs si l'on songe qu'actuellement plus de 20 % de la main-d'œuvre féminine occupe des emplois à temps partiel, que depuis 1975 la majorité des emplois créés ont été des emplois à temps partiel, et que 17 % des femmes les acceptent faute de trouver du travail à plein temps. Il faut de plus souligner que la majorité des chômeuses ayant occupé un emploi à temps partiel sont dans une situation économique très précaire ayant été incapables très souvent d'épargner suffisamment pour maintenir leur pouvoir d'achat pendant la durée du chômage.

Même si le chômage n'est pas exclusif à la main-d'œuvre féminine, peut-on espérer que les politiques expansionnistes monétaires et fiscales soient suffisantes pour réduire le taux de chômage féminin ? Si la main-d'œuvre féminine demeure concentrée dans quelques emplois et secteurs d'activité peu sensibles aux politiques expansionnistes monétaires et fiscales traditionnelles, telles que la réduction des taux d'intérêt, les investissements dans les industries de la construction, des transports et des mines, le chômage féminin peut alors devenir plus structurel que conjoncturel. La lutte au chômage structurel féminin exige alors des politiques spécifiques telles le recyclage, la diversification professionnelle, la création d'emplois dans les secteurs et professions davantage féminisés.

Tableau 1-8

Population en chômage selon les raisons invoquées, Canada, 1975 et 1981

	1975	1981
	(En pourcentage)	
Femmes :		
Maladie	5,4	4,7
Obligations personnelles	10,0	8,7
Retour à l'école	4,7	5,2
Perte de l'emploi ou mise à pied	34,1	44,1
Autres raisons	33,5	24,1
Sans travail depuis 5 ans ou plus	4,3	5,5
Jamais travaillé	8,0	7,0
Total	100,0	100,0
	(En milliers)	
Nombre	229	401
	(En pourcentage)	
Taux de chômage	8,1	8,3
Hommes :		
Maladie	3,8	3,6
Obligations personnelles	1,5	1,2
Retour à l'école	4,9	5,8
Perte de l'emploi ou mise à pied	54,0	65,4
Autres raisons	29,9	17,5
Sans travail depuis 5 ans ou plus	–	1,0
Jamais travaillé	4,3	4,0
Total	98,4	98,5
	(En milliers)	
Nombre	391	497
	(En pourcentage)	
Taux de chômage	6,2	7,1

SOURCE Statistique Canada, *Moyenne annuelle de la population active*, nº 71-529 au catalogue, 1978; et *La population active*, nº 71-001 au catalogue, décembre 1981.

Le statut précaire de nombreux emplois féminins exige des mesures spécifiques adaptées à leurs caractéristiques. L'intérêt pour l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre féminine doit dépasser le moment des campagnes électorales si l'on veut que les travailleuses profitent autant que les travailleurs des avantages de leur participation au marché du travail.

En outre, d'ici dix ans, les changements technologiques seront le facteur qui exercera l'influence prédominante sur les conditions du travail féminin. Les progrès techniques fondés principalement sur l'utilisation des micro-technologies envahiront les emplois du secteur tertiaire et perturberont à la fois le volume et le contenu du travail des emplois occupés traditionnellement par les femmes. Demain, le professeur Peitchinis nous entretiendra sur ce sujet. Il est néanmoins important de souligner immédiatement que le virage technologique sera le facteur déterminant de l'amélioration ou de la détérioration future des conditions de travail de la main-d'œuvre féminine.

Situation financière des travailleuses canadiennes

Spontanément nous sommes portés à nous réjouir de la présence grandissante des femmes sur le marché du travail puisque cela peut signifier l'assurance de leur autonomie financière, condition nécessaire pour l'égalité des sexes dans la société. Mais il ne suffit pas d'être membre de la population active pour s'assurer un revenu; il faut aussi avoir un emploi assez rémunérateur pour subvenir aux besoins essentiels des travailleurs. Nous chercherons à cerner la situation financière des travailleuses canadiennes en comparant la répartition en pourcentage des personnes gagnant un revenu selon la tranche de gains et le sexe, le taux moyen du salaire hebdomadaire des hommes et des femmes dans des professions de description semblable.

Revenus de travail

De 1975 à 1982, nous notons une légère diminution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le revenu annuel moyen des femmes en proportion de celui des hommes est passé de 49 à 56 %. La rémunération des Canadiennes demeure très inférieure à celle des Canadiens. Plusieurs causes peuvent expliquer cet écart de salaires par rapport aux hommes, parmi celles-ci :

– La forte concentration de l'emploi féminin dans un nombre limité de secteurs est responsable de l'importante concurrence que se livrent les femmes pour un nombre limité de postes. L'offre étant nettement plus forte que la demande de travail, comme l'indique le taux élevé de chômage de la main-d'œuvre féminine, l'employeur peut alors se permettre une rémunération plus faible que celle qu'il devrait payer s'il y avait pénurie de candidates aux postes offerts.

– La présence d'un nombre élevé de travailleuses dans des secteurs à faible productivité tels les services socio-culturels, commerciaux et personnels qui groupent 45 % de la population active féminine.

Tableau 1-9

Répartition en pourcentage des personnes gagnant un revenu selon la tranche de gains et le sexe, en dollars constants, Canada, 1975 et 1982

	1975		1982	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	(En pourcentage)			
Tranche de gains (dollars)				
Moins de 2 000 $	7,0	17,8	9,7	18,6
2 000 $ - 3 999 $	5,7	12,0	6,7	11,2
4 000 $ - 5 999 $	4,8	9,4	5,4	9,2
6 000 $ - 7 999 $	4,3	7,6	4,6	7,8
8 000 $ - 9 999 $	4,0	8,0	4,5	7,7
10 000 $ - 11 999 $	4,5	9,3	4,3	6,8
12 000 $ - 14 999 $	7,4	12,6	7,1	11,0
15 000 $ - 19 999 $	15,9	13,6	13,5	13,6
20 000 $ et plus	46,6	9,5	44,0	14,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
	(En dollars constants)			
Gains moyens	20 479	9 847	19 164	10 472
Gains médians	18 926	8 957	17 813	8 837
Revenu moyen	22 352	10 888	21 726	12 171

SOURCE Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, nº 13-204 au catalogue, 1982.

– Le nombre élevé de femmes qui exercent des professions faiblement rémunérées. En 1982, plus de la moitié (54 %) des femmes gagnaient un revenu inférieur à 10 000 $, alors que le pourcentage comparable chez les hommes est de 31 %. Les professions les moins bien rémunérées sont traditionnellement dominées par les femmes, pendant que plus de 80 % des postes à haut revenu sont occupés par des hommes.

– Le faible taux de syndicalisation et l'importance des travailleuses à temps partiel sont aussi des facteurs explicatifs de l'écart des revenus moyens de travail entre les hommes et les femmes.

Taux de salaire

Des disparités se vérifient aussi lorsque nous désagrégeons et homogénéisons la comparaison des revenus pour analyser la différence des salaires payés aux femmes et aux hommes dans une même occupation et dans une même branche d'activité.

J'ai choisi pour illustrer cette comparaison certains emplois à description semblable. Les écarts sont fort variables, et il existe dans l'ensemble une tendance à leur réduction entre 1975 et 1982. Des écarts demeu-

Tableau 1-10

Taux moyens de salaire des femmes et des hommes dans des professions de description semblable, Canada, 1975 et 1982

	1975					1982				
	Nombre		Salaire moyen			Nombre		Salaire moyen		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ratio femmes/hommes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ratio femmes/hommes
			(En dollars)		(En pourcentage)			(En dollars)		(En pourcentage)
Restaurants										
Caissiers (ières)	214	1 529	122,00	110,00	90,2	100	2 103	4,62[h]	4,49[h]	97,2
Serveurs (euses)	1 706	4 961	2,77[h]	2,63[h]	95,0	864	1 917	4,95[h]	4,39[h]	89,0
Commerce de détail d'alimentation										
Commis vendeurs (euses) à temps plein	5 798	927	222,00	163,00	73,4	7 775	1 464	10,93[h]	9,09[h]	83,2
Empaqueteurs (euses) de viande	399	1 302	181,00	187,00	103,3	593	2 302	8,52[h]	10,10[h]	118,5
Occupations de bureau										
Secrétaires senior	270	24 793	190,00	181,00	95,3	315	34 315	375,00	364,00	97,1
Analystes en informatique senior	2 661	323	335,00	300,00	90,0	3 461	803	335,00	300,00	90,0
Employés (es) de bureau	3 238	2 605	120,00	117,00	98,0	1 998	2 130	265,00	248,00	94,0
Programmeurs (euses) junior	1 865	737	214,00	201,00	94,0	623	502	433,00	413,00	95,4
Commis à la comptabilité des stocks	5 226	3 019	190,00	143,00	75,3	4 050	2 770	374,00	298,00	80,0
Opérateurs (trices) sur ordinateur junior	1 745	895	176,00	158,00	98,0	1 529	1 762	356,00	314,00	88,2
Commis à la comptabilité junior	2 776	12 267	158,00	138,00	87,3	1 373	11 079	327,00	289,00	88,4

h Salaires horaires; hebdomadaires autrement.
SOURCE Travail Canada, *Taux de salaire et traitements, heures de travail*, 1975 et 1982.

rent malgré l'amélioration de la position relative des femmes dans presque toutes les occupations. Dans les emplois plus féminisés en général, la disparité de rémunération homme-femme est moins importante.

Ce type de comparaisons non contrôlé ne peut évidemment étayer la thèse d'une discrimination basée sur le sexe, ces moyennes de salaires par occupation définies par un titre étant susceptibles de regrouper des tâches extrêmement diversifiées et des travailleuses et des travailleurs de caractéristiques fort variées. Cependant, nous pouvons nous demander si les écarts pourraient être totalement éliminés statistiquement en les corrigeant pour tenir compte des variables liées à l'âge, l'expérience, l'ancienneté et la scolarisation. Nous pourrons en discuter lors des conférences de Roberta Edgecombe Robb et de Louise Dulude qui sont reliées à la problématique d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Nous devrons alors nous interroger sur les politiques gouvernementales, syndicales et d'entreprises les plus susceptibles d'améliorer les conditions financières des travailleuses. Ces mesures peuvent concerner autant les codes du travail, les conventions collectives, les politiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, l'orientation scolaire des filles et la diversification de la structure professionnelle de la main-d'œuvre féminine. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un indicateur de nombreuses disparités selon le sexe dans les conditions de travail.

Pendant longtemps, certains justifièrent les écarts par les besoins financiers inférieurs des femmes et les

qualifications moindres exigées pour les emplois féminins. Au Canada, il existe depuis 1956 des lois prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur égale. Malgré ces législations et une reconnaissance de plus en plus universelle de leur légitimité, les écarts salariaux entre les sexes persistent toujours. Comment pouvons-nous expliquer l'inefficacité de ces législations ?

Les causes sont nombreuses et très variées. Parmi celles-ci nous pouvons énumérer : la difficulté d'identifier les emplois de valeur égale, des politiques de rémunération basées sur des critères discriminatoires, les recours longs et complexes prévus par les législations et les pratiques illégales, telles que les menaces de perte d'emploi par les employeurs aux travailleuses qui se plaignent de discrimination. L'efficacité des législations de salaire égal pour un travail de valeur égale ne saurait être améliorée sans une recherche pour atténuer ou pour supprimer ces entraves à l'application de la loi. Nous aurons l'occasion demain d'en discuter plus longuement.

Conclusion

Où en sommes-nous ? Où allons-nous ?

Au cours de la dernière décennie, nous avons assisté à la féminisation rapide et continue du marché du travail. Les femmes ont amélioré leur représentativité dans toutes les occupations et dans toutes les branches d'activité. L'écart de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs s'est rétréci malgré l'augmentation du nombre de chômeuses et du nombre d'employées à temps partiel. La féminisation de la main-d'œuvre se continuera d'ici l'an 2000. Non seulement les femmes seront-elles en nombre presque égal à celui des hommes, mais, en raison d'une plus grande diversification dans l'orientation scolaire des étudiantes, les taux de féminisation dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les occupations continueront fort probablement d'augmenter. Les femmes pourront alors atteindre dans plusieurs secteurs ou occupations la masse critique nécessaire, le seuil à partir duquel elles pourront initier les changements de mentalité nécessaires à l'égalité des sexes sur le marché du travail. Ce seuil est souvent atteint avant la parité. Un groupe minoritaire peut, s'il est solidaire et déterminé, exercer une opposition ou un leadership plus efficace que l'action d'une majorité non organisée, divisée et peu combattante.

La prochaine décennie sera déterminante pour la réalisation d'une véritable égalité des sexes sur le marché du travail. Il faudra que les travailleuses et les travailleurs, les syndicats, les entreprises et les gouvernements y apportent leur contribution et leur collaboration. Il s'est manifesté dans tous les groupes de la société, au cours de la dernière décennie, un intérêt grandissant pour les revendications des femmes, et tout indique que cet intérêt continuera de croître. Les dix prochaines années seront déterminantes pour l'amélioration des conditions de travail des Canadiennes.

En terminant, j'aimerais remercier le Conseil économique du Canada et tout spécialement son président, M. David Slater, d'avoir pris l'initiative d'organiser ce colloque. Nous sommes 100 hommes et femmes venant de tous les milieux et de toutes les provinces canadiennes réunis ici pendant trois jours pour discuter des problèmes économiques de la main-d'œuvre féminine.

Ce colloque veut apporter une contribution majeure à l'analyse et à la promotion des politiques d'égalité réelle entre les Canadiennes et les Canadiens.

Je veux dire à tous les conférenciers, conférencières, panellistes, animatrices, participantes et participants que nous apprécions leur présence et que nous comptons sur leur participation enthousiaste afin que ce colloque soit l'occasion privilégiée d'une réflexion et d'une prise de conscience de la nécessité d'une intervention énergique pour améliorer la condition économique des travailleuses canadiennes.

Bon colloque !

2 Les garderies de jour et la politique publique

Présentation par Michael Krashinsky

La garde de jour des enfants des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer[1] est devenue un sujet dont l'importance économique et politique n'a cessé de croître au cours des 25 dernières années. Cela est principalement dû au fait que l'activité sur le marché du travail des mères ayant de jeunes enfants est devenue la norme plutôt que l'exception au cours de cette période. Entre 1967 et 1973, le taux d'activité des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire a augmenté d'environ 17 à 28 %[2]. En 1981, le taux d'activité était presque de 48 % et il était de plus de 50 % chez les femmes qui avaient des enfants d'âge préscolaire, mais aucun enfant de moins de 3 ans[3]. En d'autres mots, tandis que la majorité des mères ayant des enfants en bas âge continuent toujours de demeurer à la maison, cette majorité diminue et une fois que les plus jeunes atteignent l'âge de 3 ans, on retrouve la majorité des mères dans la population active.

Par ailleurs, la hausse du taux d'activité ne montre aucun signe de ralentissement. Entre 1967 et 1973, le taux annuel d'accroissement du taux d'activité des mères ayant des enfants d'âge préscolaire a été de 8 % environ. Entre 1975 et 1981, il a été d'à peu près 7 % (sur un nombre beaucoup plus élevé). Les taux d'activité entre 1975 et 1981 figurent au tableau 2-1, tandis que le tableau 2-2 affiche la répartition par état matrimonial pour 1981.

Ces mères qui travaillent à l'extérieur du foyer doivent toutes faire garder leur(s) enfant(s) et, malgré les tendances démographiques qui ont fait diminuer le nombre d'enfants et entraîner la fermeture de nombreuses écoles publiques, l'activité de plus en plus grande des mères sur le marché du travail a fait de la garde des enfants une industrie en pleine croissance. En 1973, les mères qui travaillaient à l'extérieur du foyer avaient 156 000 enfants de moins de 2 ans et 362 000 enfants âgés de 2 à 5 ans[4]. En 1982, les mères actives avaient 286 000 enfants de moins de 2 ans et 664 000 enfants âgés de 2 à 6 ans[5]. Durant la dernière décennie, le nombre d'enfants d'âge préscolaire devant être gardés pendant que leurs mères travaillaient à l'extérieur du foyer a donc presque doublé.

Il est également clair que la plupart de ces enfants sont gardés selon des formules « non institutionnalisées » (c'est-à-dire ni dans une garderie, ni dans un milieu familial sous l'autorité de personnes autorisées), même s'il y a de plus en plus de garderies. En 1973, 24 000 enfants canadiens d'âge

Tableau 2-1

Taux d'activité des femmes, selon l'âge des enfants, Canada, 1975-1981

En pourcentage

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Âge du plus jeune :							
Moins de 3 ans	31,2	31,7	34,0	37,6	39,4	41,7	44,5
3 à 5 ans	40,0	40,9	42,5	46,1	47,8	50,1	52,4
6 à 15 ans	48,2	50,0	51,9	54,3	55,6	58,2	61,1
Aucun enfant de moins de 16 ans	42,3	43,2	43,8	44,8	45,9	46,6	47,3
Total (toutes les femmes)	41,9	43,1	44,4	46,5	47,8	49,3	50,9

SOURCE Statistique Canada, « Family Characteristics and Labour Force Activity », Document de recherche nº 29, Ottawa, 1982.

Tableau 2-2

Taux d'activité des femmes par état matrimonial et selon l'âge des enfants, Canada, 1981

	Mariée		Jamais mariée		Précédemment mariée		Total	
	Pourcentage	Milliers	Pourcentage	Milliers	Pourcentage	Milliers	Pourcentage	Milliers
Âge du plus jeune :								
Moins de 3 ans	44,6	878	36,5	27	46,3	29	44,5	934
De 3 à 5 ans	51,6	513	53,3	19	61,6	48	52,4	580
De 6 à 15 ans	60,2	1 383	64,3	17	68,1	186	61,1	1 586
Aucun enfant de moins de 16 ans	47,6	2 802	66,3	54	40,3	257	47,3	3 113
Total (toutes les femmes)	50,6	5 575	57,1	117	52,5	520	50,9	6 212

SOURCE Statistique Canada, «Family Characteristics and Labour Force Activity», Document de recherche n° 29, Ottawa, 1982.

préscolaire étaient inscrits dans des garderies (comparativement à 8 000 enfants en 1967), dont quelque 7 % avaient une mère qui travaillait à l'extérieur du foyer[6]. En 1982, il y avait 99 000 enfants d'âge préscolaire dans des garderies et 11 000 étaient gardés dans une famille par des personnes autorisées (c'est-à-dire à la maison ou dans une autre maison privée, mais par des personnes autorisées)[7]; on peut donc en déduire qu'environ 12 % des enfants d'âge préscolaire appartenant à des mères travaillant à l'extérieur du foyer étaient gardés dans les réseaux institutionnalisés.

Il fallait s'attendre à cette augmentation du nombre des enfants gardés selon des modes institutionnels de garde. D'abord, on peut supposer que les mères qui peuvent faire garder leur(s) enfant(s) à peu de frais (par des parents, amis ou voisins) seront les premières à entrer dans la population active, de telle sorte que l'augmentation du taux d'activité amènera sur le marché du travail des mères qui, en moyenne, doivent compter davantage sur des modes de garde institutionnalisés. Deuxièmement, tandis qu'il y a de moins en moins de familles élargies, il devient plus difficile de trouver des personnes apparentées qui veulent garder des enfants à bon marché. Pour simplifier à l'extrême, la tante ou la sœur ou la voisine qui aurait gardé les enfants il y a plusieurs années peut très bien travailler aujourd'hui et être à la recherche de quelqu'un à qui confier sa propre progéniture pendant la journée !

Bien entendu, le problème réside dans le fait que les modes de garde institutionnalisés sont très chers et que cet état de choses a conduit à des demandes inévitables de subventions auprès des administrations publiques. Pour les enfants de trois à 5 ans, les coûts de la garde de jour s'élevaient en moyenne à un peu moins de 300 $ par mois en Ontario en 1982 et à légèrement moins dans les autres provinces[8]. À ce jour, seules les mères très pauvres peuvent toucher des subventions appréciables et la garde de jour est encore considérée par beaucoup comme un service d'aide sociale. Mais le nombre grandissant de mères travaillant à l'extérieur du foyer a transformé en une force politique puissante l'ensemble des regroupements constitués en vue d'obtenir des services de garde de jour. L'efficacité de ce type de subventions, de même que les réponses possibles aux pressions exercées par ces groupes, font l'objet de la suite du présent chapitre.

L'argument de base avancé ci-dessous se résume à ceci : les subventions versées à des services de garde à l'enfance sont en général un moyen inefficace pour aider les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer. La subvention la plus efficace serait de déduire le total des frais de garde de jour avant que ne soit calculé le montant des impôts à payer (ou le montant des prestations de bien-être social à verser). Si l'on veut faire plus que cela, il est beaucoup plus efficace, de même que plus équitable, de subventionner les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer en diminuant les taux d'imposition actuellement élevés. Des subventions aux garderies de jour en plus des déductions ne peuvent être justifiées que sur la base d'une aide aux enfants et ceci seulement dans la mesure où on croit qu'on devrait consacrer plus de ressources aux enfants que les parents le souhaitent. Et une telle aide devrait être accessible à tous les enfants, indépendamment du fait que leurs mères

travaillent à l'extérieur du foyer et, le cas échéant, indépendamment du fait qu'elles aient ou non choisi un mode de garde institutionnalisé.

Dans la première section du présent chapitre, nous considérons le coût des programmes de garde de jour. La deuxième section traite de la façon la plus efficace de venir en aide aux mères. On fera aussi valoir que les subventions pour des services de garde de jour sont à peu près inutiles pour corriger les injustices dont les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer font l'objet dans notre régime actuel de transfert fiscal. Ce dernier point est débattu dans la troisième section. L'octroi de subventions pour la garde des enfants en vue d'aider ces derniers est le sujet de la quatrième section, tout comme une proposition visant à mettre sur pied un programme fédéral de subventions. La cinquième section renferme les conclusions et quelques remarques sur les différents modes de garde.

Le coût d'une subvention universelle pour des services de garde de jour

Les formules les plus ambitieuses à avoir été proposées concernant le financement des services de garde de jour supposent habituellement l'octroi de subventions universelles pour tous les enfants des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer[9]. Le coût d'un tel programme est d'ordinaire évalué de 1 à 2 milliards de dollars. Cette estimation est nettement trop faible. Même si l'on ne gardait que les enfants de moins de 6 ans dont la mère travaille à l'extérieur du foyer, il aurait fallu inclure 950 000 enfants dans le calcul concernant 1982. À un coût approximatif de 250 $ par mois (coût moyen des services de garde de jour au Canada), cela fait 2,85 milliards de dollars. Mais cela suppose, premièrement, qu'aucun autre enfant d'âge préscolaire ne requerra de services de garde, deuxièmement, que l'on n'a pas à garder les enfants d'âge scolaire et, troisièmement, c'est peut-être là le point le plus délicat, que les coûts des services de garde n'augmenteront pas si un programme fédéral de cette envergure était mis en application.

Premièrement, il est insensé de prétendre que des services gratuits de garde à l'enfance n'inciteront pas un nombre appréciable de mères à venir s'ajouter à celles qui travaillent déjà à l'extérieur du foyer. Puisqu'on peut supposer que les services de garde de jour seront aussi assurés aux mères en stage de formation ou aux études, de même qu'aux mères à la recherche d'un emploi, il est fort probable que l'augmentation du nombre de femmes dans le marché du travail sera loin d'être minime. En 1981, il y avait au Canada 2,1 millions d'enfants de moins de 6 ans. Des services de garde assurés à tous ces enfants au coût mentionné plus haut élèveraient la facture à plus de 6 milliards de dollars.

Deuxièmement, il est irréaliste de s'attendre à ce que les parents soient prêts à renoncer à des services de garde subventionnés une fois leur enfant entré à l'école. Les experts du domaine des services de garde s'inquiètent en particulier du sort réservé aux enfants qui, parce que leurs parents travaillent à l'extérieur du foyer, quittent une maison vide le matin et la retrouvent vide le midi et au retour de l'école. Il en découle qu'un certain nombre de provinces subventionnent déjà des services de garde assurés le midi et après l'école. Le coût par enfant est d'environ la moitié du coût des services de garde de jour fournis aux enfants d'âge préscolaire (même si cette garde dure moins que la moitié des heures d'une journée, le travail fractionné augmente les coûts horaires). Si l'on suppose qu'il faut assurer des services de garde aux enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, qu'il y avait plus de 2,5 millions d'enfants âgés de 6 à 12 ans au Canada en 1981 et que les services de garde donnés à tous ces enfants feraient augmenter les coûts des services de garde de jour d'un montant additionnel légèrement inférieur à 4 milliards de dollars, le coût total d'un tel programme s'élèverait alors à environ 10 milliards de dollars.

Troisièmement, et c'est là une question de la plus haute importance, il est absurde de supposer que les coûts des services de garde à l'enfance n'augmenteront pas dans l'éventualité où le gouvernement fédéral lancerait un programme complet de garde de jour. L'industrie des services de garde de jour est par nature une activité à haute intensité de travail, de sorte que le coût de la garde de jour dépend en très grande partie des taux de rémunération des travailleurs du secteur. À l'heure actuelle, ces travailleurs sont parmi les plus dévoués et les moins bien rémunérés au Canada. Beaucoup d'entre eux gagnent près du salaire minimum et sont contraints de recevoir un salaire qui n'augmente pas parce qu'ils ont peur d'exiger des tarifs pour des services de garde de jour qui soient hors de la portée de la partie des consommateurs qui paient déjà le plein prix. La concurrence avec le secteur non institutionnalisé qui n'est pas réglementé contribue à maintenir les tarifs à un bas niveau. Mais dans le cas où c'est le gouvernement qui aurait à payer, ces contraintes disparaîtraient.

Ma propre étude a révélé que même dans une garderie du secteur privé, une augmentation du pourcentage des enfants recevant une subvention a inévitablement fait augmenter les coûts[10]. Il est peut-être plus édifiant d'apprendre que les services de garde de jour fournis à Toronto par la ville coûtent environ 40 % plus cher que les mêmes services dispensés dans les centres privés de cette ville. Il n'y

a rien de surprenant à cette situation puisque les travailleurs municipaux du secteur des services de garde de jour sont parmi les rares travailleurs syndiqués de ce secteur d'activité. Compte tenu de cela, il est difficile d'imaginer que des services de garde à l'enfance subventionnés sur une base universelle ne résulteraient pas en la syndicalisation de tous les employés travaillant actuellement dans ce secteur, ainsi qu'en l'augmentation conséquente des salaires (sans aucun doute bien méritée).

Le coût actuel des services publics de garderie à Toronto est de plus de 4 500 $ pour les enfants d'âge préscolaire de plus de 2 ans tandis que les enfants en bas âge requièrent environ le double de ces dépenses. Bien que ce coût soit parmi les plus élevés au Canada, il est difficile d'imaginer qu'un syndicat national des travailleurs du secteur des services de garde de jour puisse tolérer des différences de salaire importantes d'une ville à l'autre. En n'appliquant le coût torontois qu'aux 950 000 enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille actuellement à l'extérieur du foyer, on aboutit à un coût total de presque 6 milliards de dollars; si on l'applique à tous les enfants qui ont 12 ans ou moins (en supposant que la garde d'un enfant d'âge scolaire coûte 60 % environ de la garde d'un enfant d'âge préscolaire), on aboutit à un coût total de 20 milliards de dollars. Et ce n'est pas tout. Si un syndicat national des travailleurs du secteur des services de garde de jour réussissait à obtenir pour ses membres les salaires actuellement versés aux enseignants du réseau des écoles publiques, ces estimations pourraient sans doute plus que doubler.

Il ne faut pas non plus s'attendre à ce que le recours au secteur non réglementé fasse baisser les coûts. Tant que le gouvernement supportera le coût total de la garde des enfants, il devra avoir droit de regard sur les gardiens ou les gardiennes d'enfants. L'expérience qu'on a de tels services réglementés de garde à domicile – appelés services de garde en milieu familial – a montré qu'il coûte à peu près le même prix que les soins dispensés dans une garderie pour enfants.

Nous ne cherchons pas à démontrer dans ce qui précède que la garde de jour coûte cher et que son prix excède nos moyens. Le soin à donner aux enfants est une activité essentielle dans toute société et, à ce titre, nous ne pouvons pas nous permettre d'être négligents à son sujet. Il s'agit plutôt de s'assurer que le gouvernement ne se lance pas à l'aveuglette dans un programme qui coûtera inévitablement beaucoup plus cher que ce à quoi on s'attend actuellement. Que le coût total soit de 6 ou de 20 milliards de dollars, la vraie question est de veiller à ce que nous obtenions un rendement des fonds dépensés et à ce que des programmes efficaces soient lancés là où il le faut.

L'efficacité des subventions aux services de garde destinées à venir en aide aux mères qui travaillent à l'extérieur du foyer

Dans mes premiers travaux, j'ai soumis que des subventions qui s'ajouteraient à la déduction totale des frais de garde sont inefficaces si leur but est de venir en aide aux mères travaillant à l'extérieur du foyer[11]. Cette hypothèse a été vérifiée au moyen d'un modèle mathématique complexe que je ne reproduirai pas ici. La logique est toutefois assez facile à comprendre.

La plupart des économistes soutiennent que les subventions aux consommateurs (c'est-à-dire les subventions sous forme de baisses des prix) sont impuissantes à venir en aide à ceux et à celles qui les reçoivent parce qu'elles amènent une « surconsommation » du bien subventionné. En d'autres termes, si l'on remplace une subvention aux consommateurs par une simple subvention en espèces qui coûte le même montant au gouvernement, les bénéficiaires réduisent alors habituellement leur consommation du bien précédemment subventionné et s'en trouvent mieux[12]. Cela semble vouloir dire que même la déduction totale des frais de garde de jour, laquelle est une forme de subvention aux consommateurs, serait inefficace; mais tel n'est pas le cas puisque l'argument utilisé plus haut, réduit à sa plus simple expression, ne s'applique que s'il n'y a pas d'autres impôts. Dans une société où les taxes sont nombreuses et en particulier où les taux d'imposition sur le revenu sont élevés, l'analyse est plus compliquée. Si le produit en question a une demande inélastique et a trait à l'activité sur le marché du travail (les deux conditions s'appliquent au cas de la garde de jour), il convient alors d'accorder des subventions dont le montant égale le montant de la déduction totale des frais de garde.

Pour comprendre pourquoi l'octroi de subventions plus grosses n'est pas une mesure recommandable, supposons qu'au lieu de permettre une déduction totale de tous les frais de garde, nous songions à des services universels gratuits. Cette mesure incitera d'abord les mères actuellement actives à délaisser les modes de garde non institutionnalisés et non subventionnés et incitera ensuite les mères qui ne travaillent pas à l'extérieur du foyer à entrer dans la population active. Dans les deux cas, l'inefficacité se manifeste à cause du problème de surconsommation cité précédemment.

Pour illustrer le premier cas, prenons l'exemple d'une mère qui est déjà dans la population active, qui

ne reçoit pas de subvention au-delà de la déduction totale des frais de garde et qui utilise des modes de garde non institutionnalisés qui ne lui coûtent pas cher et qui la satisfont. Peut-être laisse-t-elle son enfant d'âge préscolaire chez la grand-mère de l'enfant ou chez une voisine qui a son propre enfant et préfère rester à la maison. Une subvention universelle pour tous les services de garde de jour inciterait la mère qui travaille à l'extérieur du foyer à faire garder ses enfants dans une garderie, puisqu'elle pourrait ainsi « épargner » le montant qu'elle payait au gardien ou à la gardienne non réglementé(e) (cela pourrait peut-être éviter aussi certains désagréments à la grand-mère). La mère est donc satisfaite du nouveau mode de garde qu'elle a choisi mais son gain découlant du transfert de ses enfants dans une garderie est de beaucoup inférieur au coût de ce transfert s'il est assumé par le gouvernement qui octroie la subvention[13].

Bien entendu, j'ai également supposé que les deux types de services de garde d'enfants étaient de qualité équivalente. Or, le transfert ne sera vraiment efficace que si l'enfant bénéficie d'un mode de garde sensiblement meilleur. Même si un certain nombre de modes de garde non institutionnalisés sont insatisfaisants, beaucoup sont parfaitement acceptables; si certains enfants peuvent être négligés, d'autres peuvent bénéficier d'une garde aussi bonne (ou même meilleure quelquefois) que celle qui est assurée par leurs parents. En 1982, 14,4 % des enfants âgés de 2 à 6 ans et 4,7 % des enfants de moins de 2 ans dont la mère travaillait à l'extérieur du foyer étaient gardés selon des formules institutionnalisées. Comme beaucoup de ces modes de garde entraient dans la catégorie éligible aux subventions, il est clair que la grande majorité des parents payant le coût total de la garde de leurs enfants ont préféré les méthodes institutionnalisées, ce qui donne à penser qu'ils n'estiment sûrement pas que la qualité des services de garde institutionnalisés est à ce point supérieure qu'elle justifie le coût additionnel. Certains d'entre eux peuvent être insatisfaits (bien que la plupart des parents interrogés sur la qualité des services de garde dans le cadre de l'enquête de 1973 estimaient qu'ils bénéficiaient de « bons » modes de garde[14], certains peuvent avoir été trompés et d'autres peuvent tout bonnement s'en ficher, mais il est difficile de prouver que tous les enfants gardés hors des institutions requièrent des services de garde de jour plus coûteux.

Le deuxième cas concerne les mères qui, à l'heure actuelle, ne sont pas dans la population active. Une subvention universelle en faveur des services de garde de jour attirerait dans la population active une partie des mères qui ne voyaient jusque-là aucun avantage à cette participation. Prenons une mère qui peut gagner légèrement plus que le salaire minimum et qui peut ainsi gagner 10 000 $ par année. Si elle a deux enfants d'âge préscolaire, dont un en bas âge, il est fort probable qu'il en coûtera plus cher pour lui assurer des services de garde de jour que ce qu'elle pourrait gagner. À moins qu'elle ne préfère travailler à l'extérieur du foyer qu'à la maison (si certains emplois peuvent être stimulants et gratifiants, il est fort probable que tel ne soit pas le cas pour ceux dont la rémunération s'approche du salaire minimum), le fait de l'inciter à sortir de chez elle sera peu productif. L'idée n'est pas que les services de garde de jour qu'il lui faut coûteront trop cher au gouvernement, mais plutôt que l'argent dépensé ne rapportera pas le maximum à la bénéficiaire. Dans ce cas bien précis, la mère ferait mieux de rester à la maison et de recevoir une partie de l'argent que le gouvernement aurait dépensé en services de garde de jour; bien entendu, le gouvernement préfère aussi cette solution[15].

Encore là, j'ai supposé que la qualité de la garde de jour était la même dans les deux situations. Si la mère est un parent disposant de peu de moyens, ses enfants ont peut-être alors intérêt à ce qu'elle travaille à l'extérieur du foyer. Cet argument sera débattu plus loin, mais il faut remarquer qu'il ne faut pas trop se fier à la qualité des services de garde de jour donnés dans les garderies. Au niveau des coûts et des ratios personnel/enfants actuellement en vigueur, la qualité des services de garde de jour dans les garderies n'est pas toujours extraordinaire. Dans mes travaux précédents, j'ai cité des études américaines qui laissaient entendre que la qualité des services de garde de jour dispensés en Ontario et au Canada en général n'était que légèrement supérieure à ce qui était défini alors comme qualité « minimale », c'est-à-dire le niveau de qualité auquel les avantages d'avoir une mère travaillant à l'extérieur du foyer seraient plus qu'annulés par les inconvénients causés aux enfants[16]. Que la garde du jour au Canada tende à dépasser ce minimum témoigne du dévouement de ceux et celles qui œuvrent dans ce secteur (bien que la question de savoir si la qualité restera la même dans un système public beaucoup plus vaste est un point qui puisse être discuté). Bien entendu, les opinions sur la qualité de la garde de jour peuvent aussi diverger. Mais il n'y a pas matière à être optimiste quant à l'avantage que les enfants pourraient tirer d'un transfert de leurs foyers dans une garderie et qu'il ne faudrait pas utiliser cet avantage présumé comme argument pour amener dans le marché du travail les mères pour lesquelles un tel changement de situation serait peu judicieux.

Dans chacun des deux cas susmentionnés, l'inefficacité vient de la surconsommation. Dans le premier cas, les mères satisfaites de leurs modes de garde

non institutionnalisés sont entraînées à consommer des services de garde de jour plus chers. Dans le deuxième cas, les mères qui ne devraient pas travailler à l'extérieur du foyer sont incitées à le faire et à consommer des services de garde de jour. Dans les deux cas, l'argument est que l'argent dépensé pour subventionner la garde de jour serait mieux dépensé s'il était versé aux familles sous d'autres formes. On remarquera aussi que cette inefficacité ne se produirait pas si le montant de la subvention n'était égal qu'au montant de la déduction totale des frais de garde. Premièrement, les mères qui ne peuvent gagner plus que ce que la garde de jour leur coûte ne seraient pas incitées à entrer dans le marché du travail. Bien que la déduction totale des frais de garde de jour élimine tous les impôts à payer ou toutes les diminutions éventuelles des prestations de bien-être social, elle ne rembourse pas les mères pour le fait que ces dernières paient plus que ce qu'elles gagnent ni pour le fait qu'elles se retrouvent en fin de compte avec une diminution de revenu quand elles travaillent à l'extérieur du foyer. Deuxièmement, les mères ne sont pas financièrement incitées à utiliser des modes de garde qui sont plus chers sans être pour autant plus efficaces, puisque la déduction totale des frais de garde ne rembourse effectivement qu'une partie de l'augmentation des frais de garde d'enfants et que tous les modes de garde reçoivent le même traitement.

Cette argumentation n'est pas présentée pour attaquer les mères qui gagnent un salaire. Si on a le choix entre octroyer une subvention pour des services de garde de jour et ne prendre aucune autre mesure pour acheminer des fonds à ces familles, la question concerne alors la distribution du revenu, un domaine où les économistes ne peuvent faire de recommandations. Personnellement, si j'étais forcé de choisir entre ces deux options, j'opterais pour la première, c'est-à-dire pour l'octroi de subventions pour des services de garde de jour. En effet, j'estime que la façon dont le régime d'imposition actuel traite tous les parents, incluant les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer, est inéquitable. Mais je pense qu'il y a d'autres moyens, plus efficaces, de venir en aide aux mères que de subventionner à 100 % les services de garde à l'enfance.

Le statut des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer dans notre régime de transfert fiscal

Il vaut la peine d'approfondir cette affirmation quant à l'injustice fiscale parce que celle-ci explique en partie la demande de subventions pour des services de garde de jour. Les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer ont implicitement des taux d'imposition élevés sur leurs revenus, déduction faite des frais liés à l'exercice d'un emploi. Dans le ménage « traditionnel », le père qui travaille à l'extérieur du foyer gagne 20 000 $ et a une femme et deux enfants à la maison; il pouvait s'attendre, en 1983, en Ontario, à payer environ 2 300 $ d'impôt. Il profite de la production ménagère de son conjoint, sur laquelle il ne paie pas d'impôt. Mais si la femme sort pour aller travailler à l'extérieur et gagner, disons 12 000 $, les impôts de son mari augmentent de presque 1 000 $ (sa femme ne pouvant plus faire l'objet d'une déduction de son impôt) et elle paiera pour elle-même plus de 1 400 $, soit une augmentation totale d'impôt de 2 400 $[17]. Le gain financier que la famille retire du fait que la femme travaille à l'extérieur du foyer n'est que de 9 600 $, sans tenir compte de la perte de production ménagère qui en résulte, le soin des enfants n'étant que l'élément le plus évident de la production ménagère.

Supposons maintenant que les frais de garde s'élèvent à 5 000 $. Depuis 1984, 4 000 $ de ce montant sont déductibles, réduisant les impôts à payer par la femme de presque 1 100 $. Mais le gain net n'est plus maintenant que de 5 700 $ (12 000 $ moins 5 000 $ en frais de garde de jour, 1 000 $ en exemption perdue et 300 $ en impôt). Et cela n'inclut pas les autres dépenses liées à l'exercice d'un emploi, comme la perte de production ménagère autre que la garde des enfants.

Si, au lieu de cela, le revenu du mari s'était élevé de 12 000 $ et l'épouse était restée à la maison, les impôts de la famille auraient augmenté de 3 800 $. Cela représente beaucoup plus d'impôt à payer que lorsque la mère gagne 12 000 $; pourtant la famille se retrouve dans une bien meilleure situation, même si son revenu après impôt est moindre, parce qu'elle se soustrait à la nécessité de devoir faire garder les enfants et évite les autres pertes de production ménagère.

Je suis d'avis qu'il faudrait réduire les impôts du deuxième gagneur du ménage, surtout lorsqu'il y a de jeunes enfants dans la famille, pour tenir compte de la perte de production ménagère qui pourrait être considérée comme un type de dépenses liées à l'exercice d'un emploi. En termes économiques, le problème technique réside dans le fait que la production ménagère ne peut être imposée. Puisque cette production n'est perdue que dans le cas où le deuxième adulte sort pour aller travailler à l'extérieur, il serait peu logique d'imposer le revenu du deuxième gagneur à un taux supérieur au taux appliqué au revenu du premier.

Le problème vient également de l'indifférence relative du régime fiscal canadien à l'égard des enfants dans le calcul du revenu imposable. Comparons deux familles de deux adultes, ayant chacune un

revenu de 32 000 $, mais l'une a deux enfants, et l'autre, aucun. La famille qui a des enfants paiera environ 200 $ de moins d'impôt et recevra des allocations familiales de 700 $ environ (en plus des dégrèvements fiscaux pour enfants à charge); pourtant cela compense à peine le fardeau supplémentaire porté par la famille. On pourrait prétendre que cette situation n'est pas conforme à l'équité à moins d'être d'accord avec le régime fiscal actuel selon lequel les enfants méritent peu d'égards parce qu'ils sont en grande partie une forme de consommation des parents.

Le problème est encore plus grave pour les familles monoparentales. Un parent seul qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer touche des prestations du bien-être social et a droit à un logement subventionné et à d'autres avantages. Lorsque ce père ou cette mère de famille travaille à plein temps, les avantages familiaux cessent et l'admissibilité aux subventions commence à disparaître. Bien que le taux d'imposition implicite ne soit habituellement pas de 100 %, il en approche très souvent[18], de sorte que les avantages économiques de travailler à l'extérieur du foyer sont minimes, même avant de prendre en ligne de compte la perte de production ménagère et les autres dépenses liées à l'exercice d'un emploi.

Ce traitement des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer, qu'elles soient mariées ou seules, semble refléter une conception archaïque des mères actives. Si leur travail à l'extérieur du foyer est considéré comme une aberration et si le revenu qu'elles gagnent est perçu comme un moyen de se procurer des biens de luxe et n'est pas jugé essentiel au budget familial, il convient alors d'imposer lourdement ce revenu à la fois pour décourager leur entrée dans le marché du travail et pour élever les impôts à payer par les familles qui gagnent ce revenu destiné à l'achat de biens de luxe. Si les mères ne travaillent à l'extérieur du foyer que dans les cas où leurs familles ne requièrent plus leur présence à la maison, ces familles sont dans une meilleure situation que celles qui ont de jeunes enfants et peuvent se permettre de payer plus d'impôt. Le fait d'ignorer les enfants dans le régime fiscal égalise plus ou moins les choses au cours du cycle de vie des groupes domestiques seulement si toutes les familles ont des enfants à un certain moment donné. Mais comme nous l'avons vu, le travail salarié accompli par les mères qui ont de jeunes enfants est maintenant chose courante. Ces mères voient ce travail comme une nécessité financière et non comme une source de revenu pour l'achat de biens de luxe. Il ne convient plus désormais d'imposer les mères autant qu'avant (il va sans dire que nous ne présumons pas que ce traitement ait déjà été équitable !).

Afin de remédier à cette situation, les mères trop lourdement imposées ont demandé qu'on leur vienne en aide en subventionnant la garde des enfants. Cette proposition a été une avenue politiquement attrayante, puisqu'elle permet à ses défenseurs de constituer une puissante coalition d'intérêts. Les travailleurs du secteur des services de garde de jour ont un intérêt évident dans les subventions pour des services de garde de jour, mais il en va tout autant des féministes qui y voient un moyen de permettre aux mères d'entrer librement dans la population active comme n'importe quelle personne. Ceux et celles qui se préoccupent du sort réservé aux enfants considèrent la garde de jour comme un moyen de donner des services de base à tous les enfants, tandis que ceux et celles qui se rallient aux mouvements de droite préoccupés par les coûts de l'aide sociale considèrent la garde de jour comme une façon de rayer le nom des mères de la liste des bénéficiaires (le motif invoqué étant que les mères touchant des prestations d'aide sociale représentent à peu près le seul groupe d'importance sur cette liste dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elles travaillent à l'extérieur du foyer).

Mais alors que les subventions pour des services de garde de jour peuvent satisfaire des intérêts variés, il est moins certain qu'une convergence de ces intérêts se manifeste en ce qui a trait au niveau souhaitable de la subvention. C'est ce qui permet aux politiciens d'éviter le vrai problème, c'est-à-dire le traitement injuste auquel sont soumises les femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer dans le régime actuel d'imposition et de transfert fiscal, et de prendre position en faveur de l'octroi de subventions pour des services de garde de jour. Ils feront alors ce qu'ils ont toujours fait jusqu'à présent : mettre sur pied des programmes relativement peu coûteux qui ne s'attaquent pas aux injustices latentes qui concernent les femmes actives dans le marché du travail.

J'ai soutenu que le régime de transfert fiscal ne tient pas compte d'une réalité : les mères qui ont de jeunes enfants sont en fait sur le marché du travail. L'octroi de subventions pour des services de garde de jour est une sorte de surcompensation qui ignore une autre réalité : le travail à la maison est également productif et beaucoup de mères sont plus efficaces lorsqu'elles gardent leurs enfants à la maison, tout au moins quand les enfants sont très jeunes. La meilleure façon de réagir est de concevoir un régime qui restaure l'équité horizontale entre les familles tout en demeurant aussi neutre que possible par rapport au choix que font les mères en allant travailler ou non à l'extérieur de leur ménage et au choix des modes de garde effectué par les familles lorsque la mère travaille à l'extérieur du foyer.

Je n'ai pas l'intention d'expliquer ici une initiative fiscale détaillée, mais voici en gros ce que je propose. Premièrement, il faudrait que l'exemption pour enfants à charge soit haussée considérablement, peut-être devrait-on la porter à 2 000 $ par enfant et, sans considération de l'âge, elle devrait demeurer stable; on pourrait peut-être même adopter aussi une politique contraire à la politique actuelle qui consiste à augmenter l'exemption pour les enfants de 18 ans. Cette modification devrait être financée par une augmentation des taux d'imposition qui ne changerait pas pour autant le montant global des impôts payés par chaque catégorie de contribuables, puisqu'on redistribuerait ainsi les revenus entre les familles qui n'ont pas d'enfant ou qui n'en ont qu'un et les familles nombreuses.

Deuxièmement, il faudrait réduire le taux d'imposition des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer en permettant aux deux conjoints de déduire l'exemption pour enfants à charge (ou une partie de l'exemption) lorsque tous deux travaillent et que les enfants ont moins d'un certain âge. Bien entendu, les frais de garde d'enfants devraient aussi être déductibles à 100 %. Encore là, cette modification du régime fiscal pourrait être financée par un accroissement général des taux d'imposition. On pourrait de plus financer ces deux modifications par une réduction du montant de l'exemption pour personnes adultes, en l'approchant peut-être du montant de l'exemption pour enfants à charge. Cette réduction aurait pour effet de permettre aux mères de pouvoir choisir de travailler ou non hors du ménage et, si elles choisissent de le faire, de bénéficier d'un plus gros revenu pour choisir le mode de garde qui leur convient le mieux.

L'idée n'est pas de prendre position sur la question de savoir si les mères doivent travailler à la maison ou à l'extérieur du foyer. Lorsqu'on constate que les mères d'enfants d'âge préscolaire sont à peu près également, en termes numériques, confrontées aux deux situations, on est porté à croire qu'aucune ne semble plus rentable que l'autre. Lorsqu'elle entrevoit d'entrer dans la population active, une mère doit soupeser un grand nombre de facteurs, dont plusieurs sont personnels. Cela inclut, entre autres, son taux de rémunération, la perte potentielle d'avancement ou de productivité parce qu'elle aura été trop longtemps en dehors de la population active, la préférence relative de la mère pour le travail à la maison ou dans le marché, la facilité d'obtenir des services de garde fiables et le coût de ces services, le revenu des autres membres de la famille, et ainsi de suite. Il s'agit ici d'imaginer un régime fiscal qui soit équitable pour toutes ces mères tout en restant essentiellement neutre par rapport au choix d'aller travailler à l'extérieur du foyer. À mon avis, ce traitement plus équitable des mères améliore leur situation financière et leur permet ainsi de choisir dans leurs meilleurs intérêts et ceux de leurs familles.

Il ne fait aucun doute qu'élever des enfants est un fardeau énorme pour les mères, tant financièrement qu'à d'autres égards. Une partie des pressions qui sont faites pour avoir des services subventionnés de garde à l'enfance vient d'un désir de voir la société porter davantage le poids de ce fardeau. Je suis en accord avec cette opinion, mais j'estime que la meilleure façon de remédier à la situation actuelle est encore celle que j'ai décrite plus haut, à savoir améliorer le traitement généralement fait aux mères de jeunes enfants dans notre régime fiscal actuel sans influencer de façon indue la décision d'entrer dans le marché du travail, ni non plus le choix du moment approprié pour ce faire.

D'autre part, cette décision n'a pas un caractère perpétuel. On sait que le taux d'activité des mères augmente au fur et à mesure que le plus jeune enfant grandit : l'efficacité relative du travail à la maison et à l'extérieur du foyer tourne donc en faveur du marché du travail quand les enfants vieillissent. Le fait de ne pas subventionner universellement la garde des enfants en bas âge n'est pas une indication pour les mères qu'elles ne peuvent travailler à l'extérieur du foyer; on veut seulement les mettre en face du coût réel de la garde des enfants et suggérer ainsi l'usage du calcul économique pour prendre une décision. Quant à l'adaptation de nos institutions, il serait préférable d'assurer aux mères de jeunes enfants une transition facile entre le moment de l'abandon et celui du retour dans le marché de travail au lieu d'encourager un retour précipité et d'autant plus inefficace. La possibilité d'avoir des congés sans solde de durée suffisamment longue (et des garanties de ne pas perdre d'ancienneté ni de chances d'avancement) et d'avoir des heures variables ou des heures réduites permettrait aux mères d'élever des enfants et de poursuivre une carrière. Le marché du travail devrait évoluer parallèlement à l'évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre et le gouvernement se verra peut-être obligé d'agir pour supprimer des barrières institutionnelles qui ne persistent qu'à cause d'une certaine inertie.

Les subventions des services de garde à l'enfance destinées à aider les enfants

On a jusqu'à présent supposé qu'il n'y avait aucune différence fondamentale entre les services de garde donnés par les parents à leurs enfants selon des formules non institutionnalisées et les services de garde assurés en garderie. Ceux et celles qui sont en faveur des services subventionnés de garde à l'enfance allèguent dans une très grande proportion,

entre autres arguments, que les enfants seront sensiblement mieux gardés si les services sont subventionnés. En laissant de côté le problème de l'offre de services de garde de qualité supérieure en quantité suffisante (le secteur des services de garde à l'enfance est une branche d'activité où la concurrence est forte, de sorte qu'il y a en général beaucoup de services de garde de jour de qualité supérieure qui sont offerts à un prix suffisamment élevé pour permettre aux entrepreneurs de faire des profits raisonnables), cet argument revient à dire que les enfants devraient bénéficier de plus de ressources que celles que leurs parents sont disposés à leur consacrer. Dans ce cas, il convient d'utiliser des subventions sous forme de baisses de prix pour attirer les familles à consommer plus de biens pour leurs enfants qu'elles ne l'auraient fait autrement – par exemple, si la consommation accrue en faveur des enfants représentait un bien d'utilité publique ou si elle comportait des externalités importantes.

Il importe de comprendre qu'il ne s'agit pas ici de dire que les parents n'ont pas les moyens de se payer de bons services de garderie. Si telle était la question, on aurait qu'à accroître le revenu des parents qui travaillent à l'extérieur du foyer pour leur permettre de faire les bons choix concernant leurs enfants. Il s'agit plutôt de faire ressortir que peu importe le revenu jugé acceptable pour les parents, une plus grande proportion de ce revenu devrait être consacrée à la garde des enfants et à d'autres biens destinés aux enfants.

Comme économiste, je n'ai pas les connaissances permettant d'affirmer que les parents consacrent effectivement trop peu de ressources à leurs enfants. Mais même si on accepte cet argument, il ne s'ensuit pas automatiquement que la meilleure solution serait d'octroyer de plus grosses subventions aux garderies. Ces subventions concerneraient les enfants dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer et ont recours à des services de garde de jour. Il est loin d'être clair que l'objectif de venir en aide aux enfants implique qu'il faille nécessairement amener les mères à entrer dans la population active, ni qu'une fois ce fait accompli elles aient à placer leurs enfants dans des garderies.

Examinons d'abord la question du travail. Pour soutenir que l'aide devrait viser les enfants dont la mère travaille à l'extérieur du foyer, il faut être convaincu de l'une ou l'autre des deux choses suivantes : ce sont les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer qui consacrent trop peu d'énergie à leurs enfants, ou bien les enfants sont mal gardés à la maison et toutes les mères devraient être amenées à travailler à l'extérieur du foyer. En ce qui concerne la première, j'estime que la plupart des parents qui travaillent à l'extérieur du foyer sont dans la population active, non pour priver leurs enfants des ressources que ces derniers auraient naturellement reçu si la mère avait été à la maison, mais pour offrir un meilleur niveau de vie à la famille toute entière. Si les enfants bénéficiaient de cette façon d'un surcroît de ressources, il n'y a aucune raison de faire un cas à part des enfants des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer. Deuxièmement, de la même manière qu'on ne peut penser que les enfants en garderies sont désavantagés par rapport à ceux élevés à la maison (surtout devant la qualité des services de garde actuellement subventionnés au Canada), on ne peut croire que le contraire soit vrai et, par conséquent, il n'y a pas lieu d'instituer un régime de garde des enfants hors de la maison, ni d'obliger les mères à sortir de chez elles pour recevoir des prestations en faveur de leurs enfants.

Considérons maintenant la question de l'aide donnée sous la forme de services de garde de jour. Étant donné que la majorité des mères travaillant à l'extérieur du foyer n'ont pas recours à ce genre de services, quelqu'un devrait présenter de drôles de bonnes raisons pour affirmer que le seul moyen d'aider les enfants est de les placer dans des garderies, peu importe le coût, sous prétexte que les différents modes de garde extra-familiaux sont de peu de qualité. Bien qu'il y ait manifestement des gens qui soient de cet avis, d'autres preuves sont nécessaires pour justifier le coût élevé d'un programme universel de garde de jour. À défaut de pouvoir mettre sur pied un tel programme, une deuxième approche consisterait à choisir une solution moins coûteuse qui viendrait en aide aux enfants, indépendamment des modes de garde adoptés par les parents qui travaillent à l'extérieur du foyer.

Il faut remarquer que la proposition faite dans la section précédente concernant une réforme fiscale améliorerait la qualité des soins dont bénéficient les enfants parce qu'elle permet d'augmenter le revenu des parents qui ont de jeunes enfants et de favoriser en cela la prise de meilleures décisions à leur sujet. Des exemptions plus fortes permettraient aux mères de rester plus longtemps à la maison quand les enfants sont jeunes (si cela convient aux mères), tandis que des exemptions supplémentaires pour celles qui travaillent à l'extérieur du foyer, en plus de la déduction totale des frais de garde d'enfants, permettraient aux parents d'assumer plus facilement les frais de services de qualité.

J'ai soutenu, dans mes travaux antérieurs, que l'octroi de subventions aux services de garde à l'enfance n'était pas la solution idéale à adopter si l'objectif poursuivi consiste à consacrer plus de ressources aux enfants. Au lieu de cela, il serait préférable de mettre sur pied un programme de

développement éducatif qui fonctionnerait environ deux heures par jour à l'intention des enfants en bas âge. Des coupons de participation pourraient être envoyés au groupe cible (tous les parents qui ont de jeunes enfants ou peut-être seulement ceux qui ont un revenu inférieur à un certain niveau) et le programme serait établi de manière à pouvoir être utilisé par tous les parents, quel que soit le mode de garde que ceux-ci auraient choisi.

Dans le cas des mères qui sont à la maison, les coupons pourraient donner accès à un programme destiné à enrichir l'expérience de l'enfant tout en procurant un répit à l'un ou l'autre des parents qui voudrait améliorer ses connaissances en matière d'éducation des jeunes à d'autres moments de la journée. Dans une autre optique, un groupe de récréation comprenant des parents pourrait aider les enfants tout en rendant un grand service aux mères qui travaillent à la maison. Dans le cas de celles qui travaillent à l'extérieur du foyer et qui ont recours à des modes de garde non institutionnalisés, les coupons pourraient être utilisés par les gardiens et les gardiennes pour envoyer les enfants dans des centres locaux, où ceux-ci pourraient acquérir une expérience de vie en communauté. Dans le cas des mères qui ont recours à des services de garderie, les coupons pourraient servir à subventionner directement l'établissement et à obtenir des services de garde d'enfants de meilleure qualité pendant une partie de la journée[19]. L'idée essentielle est de venir en aide à tous les enfants sans influencer les décisions des parents quant au choix du mode de garde le plus efficace pour leurs enfants.

De l'efficacité des services de garde à l'enfance

Cet article n'a fait, jusqu'ici, qu'effleurer la question de la manière la plus judicieuse d'assurer des services de garde de jour. Les propos qu'on a tenus au sujet des subventions ont donné à penser qu'il est peu productif d'influencer le choix des parents entre les divers types de services extra-familiaux de garde d'enfants. On a voulu dire en particulier qu'il serait inefficace de ne subventionner que les services de garde donnés dans les garderies parce que cela inciterait les parents qui bénéficient déjà d'autres services qui les satisfont, à porter leur choix sur des modes de garde plus coûteux afin d'être admissibles à la subvention. Une solution serait de subventionner tous les modes de garde. La plupart des provinces subventionnent maintenant les services de garde de jour donnés en milieu familial par des personnes autorisées. Bien que ces services soient assurés dans une maison privée en faveur d'un nombre restreint d'enfants, les frais de supervision entraînent des coûts à peu près équivalents à ceux d'une garderie.

Toutefois, en Colombie-Britannique, une autre approche permet d'octroyer également une subvention pour les enfants gardés dans leur propre maison par des gardiens ou des gardiennes d'enfants, tout en fixant des limites sur le montant de la subvention qui peut être obtenue par enfant[20]. Le gouvernement n'a aucun contrôle sur la qualité, mais cette approche améliore l'efficacité de sa contribution en réduisant la propension à utiliser les services de garderie. Cependant, les parents qui sont éligibles à la subvention maximale ne sont pas encouragés à choisir le mode de garde le plus économique (puisque le coût n'a pas d'influence sur leur décision), mais ils peuvent avoir recours au mode de garde le plus commode. Néanmoins, comme les services de garde à l'enfance sont entièrement subventionnés, cette situation influence la décision de travailler à la maison ou à l'extérieur du foyer; le fait de simplement choisir un mode de garde de préférence à un autre ne constitue donc pas une très grande amélioration. La proposition visant plutôt à permettre la déduction à 100 % des frais de garde d'enfants et à réduire les taux d'imposition, ce dont on a parlé plus haut, neutralise ces deux influences indues sur les choix des parents. La déduction s'appliquerait bien entendu à tous les modes de garde pour lesquels les parents ont payé.

Enfin, si la garde de jour doit être subventionnée (soit la garde pendant toute la journée, soit le type de programme de développement éducatif, proposé précédemment, à l'intention des enfants en bas âge dispensé une partie de la journée), ces subventions devraient-elles être octroyées à toutes les garderies, sans égard au fait qu'elles soient exploitées par des organismes sans but lucratif, des entreprises privées ou des administrations municipales ?

La situation n'est pas la même partout au Canada. Au Manitoba, au Québec et en Nouvelle-Écosse, seuls les parents qui confient leurs enfants à des organismes sans but lucratif ont droit à des subventions; en Saskatchewan, les restrictions sont encore plus sévères puisqu'en plus ces organismes doivent avoir des conseils d'administration dirigés par des parents. Les six autres provinces subventionnent les entreprises privées en plus des organismes sans but lucratif, tandis que l'Ontario et l'Alberta ont aussi des centres de garde à l'enfance appartenant à des municipalités et qui reçoivent des subventions.

Vraisemblablement, on pourrait s'opposer à l'octroi de subventions au secteur privé en invoquant le fait que ce secteur cherche à maximiser ses profits et, par conséquent, pourrait employer la subvention tout en réduisant la qualité autant qu'il est possible pour accroître les profits. Le problème vient toutefois de la difficulté à imposer un critère stipulant que l'entreprise doit être sans but lucratif (et, donc, que les profits ne peuvent être répartis entre les détenteurs

du capital) surtout dans une petite entreprise à haute intensité de travail où le propriétaire peut aussi bien accomplir les mêmes tâches que ses employés. Le fait de limiter les subventions aux entreprises sans but lucratif peut inciter les entrepreneurs sans scrupules à se faire passer pour des directeurs d'entreprises sans but lucratif. Il peut être aussi difficile d'identifier et de poursuivre ces individus que de contrôler la qualité des services dans les garderies (c'est justement le problème qui nous a conduits à l'étude de la question de l'octroi de subventions aux entreprises privées). La solution adoptée en Saskatchewan élimine ce problème, en le remplaçant par un autre. En effet, un conseil d'administration dirigé par des parents peut être capricieux et même onéreux pour les parents qui le composent puisque plusieurs pourraient préférer faire confiance à des personnes spécialisées pour diriger à la fois la garderie et le conseil d'administration.

Il n'y a pas de réponse facile dans ce dossier. Je favorise personnellement les modèles ontarien et albertain qui permettent divers types de financement. Les centres sans but lucratif tendent à être innovateurs et à offrir des services de très bonne qualité, tandis que les garderies publiques maintiennent des standards élevés et constituent, pour le gouvernement, une forme d'insertion dans l'industrie des services de garde à l'enfance. Les centres privés maintiennent les coûts peu élevés et réagissent bien à la demande. L'idée essentielle est d'obliger tous les centres à être réceptifs aux opinions exprimées par les parents. La coexistence de divers types de centres engendre une tension créatrice au sein de l'industrie.

Conclusion

Il est proposé dans ce texte, comme formule de base, que les subventions soient limitées au montant de la déduction totale des frais de garde d'enfants et qu'elles soient accessibles à toute organisation de services de garde extra-familiaux. Il est nécessaire et équitable d'accorder une aide supplémentaire aux mères qui ont de jeunes enfants, mais ce soutien devrait être structuré de manière à ne pas influencer de façon indue ni le choix de travailler à la maison ou à l'extérieur du foyer, ni celui de la formule de garde la plus commode pour les mères qui doivent effectivement gagner un salaire.

Commentaires de Nicole Bolly

Dans l'exposé de M. Krashinsky, nous voyons moins une politique de l'État concernant les services de garde à l'enfance qu'une proposition de mesures fiscales visant à diminuer financièrement le fardeau que représente la garde des enfants pour les femmes-mères qui travaillent hors du foyer. Nous croyons, pour notre part, qu'il est nécessaire que l'État, à travers ses divers paliers de gouvernements, établisse une véritable politique de services de garde qui compte à la fois des mesures fiscales mais aussi des mesures de planification, d'aide et de contrôle des services offerts en matière de garde à l'enfance. Ainsi, si M. Krashinsky favorise une rentabilité et une efficacité individuelle, nous estimons plus favorable une solution plus collective qui comporte aussi sa rentabilité économique.

À l'encontre de M. Krashinsky qui soutient la neutralité de l'État, nous encourageons plutôt une politique interventionniste qui respecte cependant les choix individuels. Nous croyons, en effet, que les services de garde sont des services essentiels qui permettent d'apporter un soutien aux parents (pères et mères) qui sont sur le marché du travail et qu'ils constituent aussi des services contribuant au développement harmonieux des enfants. En conséquence, il nous apparaît important que l'État établisse une politique cohérente et réaliste qui assure le développement et l'accessibilité de ces services.

Même si nous considérons comme fondamentaux le bien-être et le développement des enfants utilisateurs de services de garde, nous mettrons, à l'instar du conférencier, l'accent et l'éclairage sur la nécessité d'une politique tenant compte des femmes qui sont sur le marché du travail, ce qui est l'objet du présent colloque. Nous faisons cette réserve car nous estimons qu'une politique sur les services de garde s'adresse à l'ensemble de la clientèle enfantine quelle que soit l'activité des parents.

De plus, nous aimerions souligner, au départ, que lorsque l'on parle de services de garde, on pense toujours aux femmes-mères et que la référence aux pères n'est qu'accidentelle. Bien sûr, la réalité est telle que, dans la majorité des cas, la femme est encore la principale, sinon l'unique responsable de l'éducation des enfants. Cependant, nous souhaiterions que la responsabilité paternelle soit plus présente et peut-être qu'ainsi cela modifierait l'approche que l'on peut avoir sur la nécessité des services de garde et de politiques en la matière.

Cela dit, dans l'état actuel des mentalités de notre société quant au rôle des hommes et des femmes et à leurs rapports, il est évident que des services de garde adéquats sont une condition *sine qua non* pour favoriser l'autonomie des femmes et permettre leur accession au marché du travail en parfaite égalité avec les hommes si tel est leur choix.

En effet, nous nous devons d'envisager une réalité qui n'est pas, à notre avis, conjoncturelle mais

beaucoup plus fondamentale dans notre société en mutation, soit celle de la présence des femmes sur le marché du travail. À cet égard, M. Krashinsky a fourni des chiffres très significatifs sur l'augmentation des femmes-mères sur le marché de l'emploi. Nous voudrions souligner particulièrement l'augmentation, plus que sensible, des femmes entre 18 et 35 ans (période la plus propice à la maternité) qui sont sur le marché du travail ou en recherche d'emploi. Nous estimons que cette orientation est une indication d'un mouvement irréversible qui dépasse une conjoncture économique difficile qui oblige souvent même les familles bi-parentales à recourir à deux salaires pour boucler leur budget.

Si, comme le dit M. Krashinsky, l'État doit rester neutre et ne pas intervenir pour inciter ou non les femmes à entrer sur le marché du travail, l'État doit par ailleurs s'adapter à cette nouvelle réalité. À notre avis, les gouvernements ne sont pas et ne peuvent pas rester neutres, ils doivent rendre accessible le travail sans obliger ou pousser les femmes dans une voie plutôt qu'une autre. Ainsi, nous sommes convaincue de la nécessité de structures d'accueil pour permettre aux femmes l'accès au marché du travail dans des conditions d'égalité (même prévoir des mesures de rattrapage) et les services de garde sont un des éléments importants dans cette perspective.

La neutralité dont fait état M. Krashinsky risque d'entraîner une position attentiste qui n'est plus neutre mais qui a pour effet de décourager les femmes qui désirent entrer sur le marché du travail ou de rendre plus difficile ou pénible leur obligation à gagner leur vie.

Quand on considère la maternité comme un geste social tout autant que privé, quand on considère que des enfants ont un père et une mère (que ceux-ci vivent ensemble ou non), quand on considère normal le droit des femmes au travail, nous estimons qu'en conséquence on considère les services de garde comme des services essentiels dans une société. Par la suite, on peut définir quels types de services peuvent être privilégiés et jusqu'à quel point l'État doit intervenir pour les soutenir.

Car contrairement à ce qu'affirme M. Krashinsky, une intervention de l'État par une aide et un soutien direct aux services de garde ne veut pas dire automatiquement gratuité des services pour tous, assumés entièrement par l'État. C'est une confusion que je voudrais ici dissiper. Ainsi les chiffres avancés par le conférencier mériteraient d'être pondérés à la lumière des modalités de financement et d'organisation qui peuvent être retenues.

Nous citerions, à titre d'exemple, le modèle québécois, qui existe ailleurs au Canada, où les garderies et les agences de garde en milieu familial sans but lucratif subventionnées partiellement par l'État sont gérées par un Conseil d'administration majoritairement composé de parents. De plus, il existe aussi, dans le réseau, des garderies privées à but lucratif qui ne reçoivent pas une aide directe mais dont la clientèle reçoit une aide financière selon ses revenus.

Nous croyons que l'établissement et le développement d'un réseau d'équipement collectif sont essentiels pour un développement cohérent des services de garde et pour assurer des services de qualité, autrement nous aurons à faire face à un développement anarchique et ne pouvant pas répondre à tous les besoins.

Dans ce cadre, nous n'empêchons pas les initiatives privées, nous n'imposons pas un cadre rigide où tout libre choix soit exclu, mais nous développons une politique qui tienne compte de l'accessibilité et de la qualité des services, tout comme on le retrouve dans les domaines de l'éducation et des services de santé. Ici nous employons cet exemple de façon analogique sans faire référence aux modèles d'organisation ou de financement de ces deux secteurs.

Ainsi que nous le disions au début de cet exposé, nous sommes très étonnées que la politique prônée par M. Krashinsky n'entrevoit l'aide ou l'appui à la mère ou aux parents que par le biais de la fiscalité soit par l'augmentation des déductions pour frais de garde (jusqu'à 100 %) et une baisse du taux d'imposition.

Cette solution, à notre avis, vise uniquement à régler monétairement des injustices faites aux femmes-mères qui sont sur le marché du travail et encore principalement celles qui atteindront des revenus suffisamment élevés, puisque le bénéfice acquis par ces personnes sera d'autant plus intéressant que leur revenu sera plus élevé. Les travailleuses à bas revenu ne tireraient pas profit de cette orientation purement fiscale. D'ailleurs, M. Krashinsky précise bien dans son texte que dans certains cas, les femmes-mères n'ont aucun intérêt monétaire d'aller travailler à l'extérieur, qu'elles seraient mieux de rester au foyer d'autant plus qu'on éviterait des coûts indirects que provoque le travail à l'extérieur.

Sans minimiser le travail effectué par la femme au foyer, au contraire, il nous semble par contre que l'attitude de M. Krashinsky est à la fois élitiste et aussi très négative pour les travailleuses à moyen et faible revenu. L'analyste sort-il ici de sa neutralité pour inciter à des choix ? L'équité horizontale que présente la position de M. Krashinsky se double d'une inéquité verticale.

Sous le couvert de la neutralité et de la rentabilité économique personnelle de certains choix, on retrouve une tendance qui se développe actuellement

dans certains milieux, particulièrement en temps de crise économique, à savoir que les femmes-mères devraient rester au foyer pour s'occuper de l'éducation de leurs jeunes enfants.

Il est évident que cette vision à court terme peut présenter des avantages pour les décideurs puisque les emplois peu nombreux n'auront pas à être partagés par hommes et femmes, les services sociaux tels les congés de maternité ou les services de garde n'auront pas à être développés. Si cette position brime une partie importante de la population, elle ne tient pas compte non plus d'une meilleure utilisation des ressources humaines et de ses possibilités dans le développement d'un pays. Ainsi, l'inefficacité ou la non-rentabilité des services de garde est toute relative et elle est dépendante des objectifs ou du projet de société que l'on peut avoir.

Par ailleurs, nous sommes tout à fait conscientes des coûts qu'entraînent le développement et le maintien d'un réseau et cela au-delà des choix de priorités que l'on peut faire. Une politique cohérente et réaliste de soutien aux services de garde et d'aide financière aux parents selon leur revenu nous paraît encore la plus judicieuse dans la situation actuelle et celle qui serait la plus porteuse d'avenir pour remplir les conditions d'accès et de qualité de services.

Outre la question des coûts, nous voudrions aussi ajouter que nous sommes très conscientes que le réseau institutionnalisé ne répond pas actuellement aux besoins de garde principalement à cause d'un nombre de places insuffisant. Cependant, nous ne croyons pas que c'est une raison suffisante pour éliminer tous les efforts qui ont été faits et qui pourraient être faits en ce sens. Si les parents qui n'utilisent pas ces services s'estiment satisfaits des solutions individuelles qu'ils ont pu trouver, c'est que le plus souvent, ils n'ont pu faire autrement et cela au prix de grandes difficultés.

Sans non plus affirmer que toutes les formes de garde existantes en marge du réseau institutionnalisé sont de mauvaise qualité, nous estimons que les normes et réglementations imposées dans ce réseau sont un stimulant pour le maintien de certains standards. Car nous sommes par ailleurs persuadées que ce réseau parallèle existera toujours particulièrement pendant toute la période de développement du réseau institutionnalisé qui ne peut se faire que par étapes.

En terminant, nous voulons aussi toucher un aspect qui n'a pas été abordé par M. Krashinsky, soit celui des champs de juridiction selon les divers paliers de gouvernement. Jusqu'à maintenant, les services de garde ont été de juridiction provinciale même si le gouvernement fédéral participait au financement par l'intermédiaire du RAPC. Nous souhaitons que cette situation se continue pour plus d'efficacité et aussi pour coller pleinement aux besoins et à la réalité de chacune des régions ou des provinces.

En conclusion, nous voudrions réitérer que nous favorisons une politique sur les services de garde qui constitue un volet dans un ensemble de mesures sociales dont doit se doter un État au même titre que les politiques en éducation et en santé. Nous croyons que cette politique doit présenter à la fois des mesures fiscales mais aussi des mesures d'aide directe aux services et aux usagers favorisant le développement d'équipements collectifs dont la qualité est contrôlée par l'État. C'est à cette condition que nous pourrons, de façon substantielle, améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

Discussion générale

Les arguments de M. Krashinsky en faveur de subventions pour la garde d'enfants soulèvent certaines réactions de la salle. Plusieurs personnes prétendent que son approche est régressive parce qu'elle favorise une redistribution horizontale des revenus, des adultes en général aux parents, plutôt qu'une redistribution verticale, des personnes à revenu élevé à celles qui ont un faible revenu. L'incidence que sa proposition pourrait avoir sur les familles monoparentales – le plus souvent dirigées par des femmes – est notamment source d'inquiétude. Quelqu'un fait remarquer qu'un accroissement de l'exemption fiscale pour enfants à charge, aux dépens d'une réduction de l'exemption accordée aux adultes, pourrait signifier une augmentation sensible de l'impôt pour ces derniers. Un autre souligne qu'une aide qui dépend de mesures fiscales ne bénéficie pas aux personnes à faible revenu.

M. Krashinsky rétorque que la décision d'accroître la progressivité du régime fiscal revient aux responsables politiques, et non aux économistes. Bien qu'il appuie personnellement l'idée d'un système plus progressif, il a limité son analyse à la question de l'équité à l'intérieur de certaines catégories de revenu. Au sujet de l'inquiétude que soulève le recours à des exemptions fiscales, il fait remarquer, premièrement, que celles dont bénéficient les adultes ne seraient pas réduites d'un montant équivalant à la hausse des exemptions pour enfants à charge, puisque l'État récupérerait des recettes fiscales de toutes les personnes utilisant l'exemption personnelle et les redistribuerait seulement aux couples ayant de jeunes enfants. Il souligne, deuxièmement, qu'au lieu de modifier les exemptions, on pourrait imposer les allocations familiales, ce qui aurait, d'ailleurs, un effet redistributif plus grand.

Certains trouvent préoccupante l'affirmation de M. Krashinsky, selon laquelle l'aide devrait être structurée de façon à ne pas fausser le choix entre travailler hors du foyer ou au foyer. Une participante estime que rester à la maison engendre des coûts qui n'ont pas tous une valeur strictement marchande. Les coûts d'option – études et expérience sacrifiées – méritent aussi d'être pris en compte. M. Krashinsky, dit-elle, non seulement n'accorde aucune attention à ces préoccupations mais n'offre aucune incitation aux femmes à poursuivre leurs études.

M. Krashinsky est d'accord là-dessus, mais maintient qu'il ne faudrait pas s'attendre que le système de garderies absorbe tous les coûts de la participation accrue des femmes au marché du travail. D'autres programmes conviennent mieux pour aider les personnes qui désirent parfaire leur éducation, dit-il. En outre, il estime que la réforme des institutions et des lois est le meilleur moyen de faire en sorte que les femmes qui quittent le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants puissent y retourner sans être pénalisées.

On demande à Mme Boily si la garderie est maintenant l'option la plus populaire, étant donné que des recherches ont montré que beaucoup de parents préféraient d'autres méthodes. Elle répond que, à son avis, les opinions à ce sujet ont changé considérablement ces dernières années. Une étude réalisée au Québec indique que les familles s'intéressent de plus en plus à cette façon de prendre soin des enfants, particulièrement s'ils ont plus de 2 ans. À l'heure actuelle, plusieurs parents considèrent que la garderie offre aux enfants de plus grandes possibilités de socialisation, de développement et de stabilité que la garde au foyer. M. Krashinsky n'est pas d'accord à ce sujet. Il prétend qu'il faudrait plus de preuves concrètes.

On fait remarquer que beaucoup de femmes qui travaillent préfèrent la garde au foyer plutôt qu'en garderie, afin d'avoir à la maison une remplaçante non seulement de la « mère », mais de la « femme » également. Étant donné le chômage actuel, dit-il, et la possibilité d'autres pertes d'emplois attribuables au progrès technologique, une méthode de garde d'enfants qui permet d'employer un bon nombre de femmes a nettement des avantages.

Mme Boily répond qu'elle n'a pas l'intention de déprécier la garde au foyer. Toutefois, elle rappelle à son auditoire la nécessité de contrôles appropriés dans ce domaine, ajoutant que la garde à la maison coûte plus cher et, par conséquent, est hors de portée pour certains parents. Elle souligne aussi l'importance de ne pas perdre de vue le caractère collectif des garderies.

En réponse à une personne qui veut savoir si les subventions doivent être versées aux parents ou directement aux garderies, Mme Boily fait remarquer que, à son avis, un service universel de garderies n'est possible que s'il est planifié et organisé par les pouvoirs publics. C'est donc dire que les arrangements pour la garde des enfants ne devraient pas être laissés entièrement aux parents. Il faudrait que les subventions soient versées directement aux garderies et, si nécessaire, une aide financière accordée aux parents qui utilisent leurs services.

3 Un système national de congés parentaux

Présentation par Monica Townson

Au Canada, la majorité des femmes en âge de procréer se sont jointes à la population active. Au cours des huit dernières années seulement, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 34 ans a augmenté de 28 %. La question des congés parentaux payés devient donc de plus en plus importante.

Le Canada est signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, convention qui a été adoptée à l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979. Le préambule de la déclaration relève « l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, [et] l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants,... » et reconnaît que « le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,... ».

Entre autres choses, les parties à l'entente (dont le Canada) se sont entendues pour « instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ».

Par ailleurs, la recommandation du Bureau international du travail (BIT) à l'égard des travailleuses et des travailleurs « ayant des responsabilités familiales », adoptée initialement en 1965, stipule ceci : « en vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales ». Il est d'ailleurs intéressant de noter que la recommandation du BIT faisait initialement référence aux « femmes ayant des responsabilités familiales », ce titre ayant été modifié, en 1981, de manière à concerner aussi les hommes.

Les prestations de maternité sont offertes au Canada depuis 1971, dans le cadre du régime d'assurance-chômage. Elles ne sont cependant versées que pendant une période de temps limitée et ne remplacent que 60 % des gains antérieurs de la travailleuse et ce, jusqu'à un montant hebdomadaire maximal; les prestations ne peuvent d'ailleurs qu'être versées aux mères (sauf dans le cas des parents adoptifs, comme nous le verrons plus loin).

La revendication du congé parental avec plein traitement, comme l'indique cette expression, est fondée sur deux principes fondamentaux. Premièrement, on demande que le congé parental soit rémunéré à plein salaire et deuxièmement, qu'il soit offert à l'un ou l'autre des deux conjoints.

Les données sur la population active indiquent que la majorité des femmes en âge de procréer se trouvent actuellement sur le marché du travail (voir le tableau 3-1).

Tableau 3-1

Taux d'activité des femmes âgées de 25 à 34 ans, Canada, par province, 1983

En pourcentage

Terre-Neuve	53,0
Île-du-Prince-Édouard	66,3
Nouvelle-Écosse	62,7
Nouveau-Brunswick	58,5
Québec	62,6
Ontario	72,9
Manitoba	71,0
Saskatchewan	66,7
Alberta	68,8
Colombie-Britannique	68,1
Canada	67,6

SOURCE Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983*, nº 71-529 au catalogue, tableau 13, 1984.

Contrairement à la croyance populaire, la plupart de ces femmes occupent un emploi à plein temps. En effet, les femmes de ce groupe d'âge présentent le pourcentage le plus faible d'emplois à temps partiel de toutes les cohortes de femmes occupées (voir le tableau 3-2).

Tableau 3-2

Emploi à plein temps et à temps partiel des femmes, selon le groupe d'âge, Canada, 1983

	Plein temps	Temps partiel	Pourcentage des femmes occupées à temps partiel
	(En milliers)		(En pourcentage)
Âge :			
15-24 ans	757	384	33,7
25-44 ans	1 773	499	22,0
45-54 ans	494	167	25,3
55-64 ans	261	101	27,9
65 ans et plus	33	26	44,1
Total	3 318	1 177	26,2

SOURCE Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983*, nº 71-529 au catalogue, tableau 29, 1984

Du fait que les femmes en âge de procréer sont profondément intégrées au marché du travail, il est évident qu'une mère qui ne reçoit que 60 % de son salaire habituel pendant son congé de maternité subit une pénalité sur le plan financier (et ce, sans compter le plafond imposé aux prestations). Le Syndicat canadien des postiers, qui a négocié le congé de maternité avec plein traitement dans le cadre d'une négociation collective en 1981, a calculé qu'un commis féminin employé à temps plein au classement du courrier perdrait plus de 4 000 $ en vertu du régime de prestations de maternité actuellement offert par la Commission de l'assurance-chômage.

Une femme dont les gains correspondraient à la médiane des gains des femmes âgées de 25 à 34 ans perdrait plus de 2 500 $ en raison du plafond de 60 % imposé aux prestations de maternité[1]. Compte tenu de l'engagement public à l'égard d'une intégration pleine et égale des femmes à la vie économique, ces pénalités financières imposées aux femmes qui ont des enfants sont de toute évidence inacceptables. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a souligné la nécessité de reconnaître le droit de toutes les femmes à conserver leur indépendance économique lorsqu'elles ont des enfants[2].

Les personnes qui soutiennent que les femmes ne réussiront jamais à atteindre l'égalité à moins que les hommes ne participent au travail domestique, de la même façon que les femmes participent au marché du travail rémunéré, reconnaissent bien la nécessité d'offrir les prestations à l'un ou l'autre des deux parents. Le système actuel de prestations de maternité exclut la participation des hommes. Un système de congés parentaux payés permettrait aux deux parents de partager les responsabilités familiales et d'éliminer graduellement les stéréotypes qui confinent les femmes à des rôles traditionnels. Il est important de reconnaître qu'à moins que le congé parental ne soit pleinement rémunéré, une famille ne pourrait se permettre de retirer temporairement du marché du travail celui des deux conjoints qui a le salaire le plus élevé. Comme la médiane des gains des travailleurs à plein temps âgés de 25 à 34 ans est supérieure de 39 % à celle des femmes du même groupe d'âge, le fait de permettre à l'un ou l'autre des deux parents de se prévaloir du congé parental en maintenant le niveau des prestations à 60 % de son salaire n'accroîtrait sans doute pas tellement la participation des pères à ce régime.

L'expérience européenne

Un certain nombre de pays européens offrent déjà des prestations qui remplacent un pourcentage supérieur des gains salariaux ordinaires et pendant plus longtemps que ce qui est prévu par le régime d'assurance-chômage au Canada. Les prestations versées par le Portugal aux personnes en congé de maternité remplacent 100 % des gains salariaux pour une période de trois mois; la République fédérale d'Allemagne offre une assurance qui garantit 100 % du salaire pendant 14 semaines; les Pays-Bas offrent 100 % du salaire pendant 12 semaines; le programme du Danemark remplace 90 % du salaire hebdomadaire habituel pour une période de 24 semaines; la France a un régime d'assurance-maternité qui remplace 90 % du salaire pendant 16 semaines; le régime d'assurance parentale de la Suède offre une indemnisation de 90 % du salaire pour un maximum de 270 jours et ces prestations sont offertes à l'un ou l'autre des deux conjoints. Enfin, en Italie, le programme assure 80 % du salaire pendant cinq mois. En fait, des 23 pays dans lesquels les prestations sont liées aux gains salariaux, 22 versent des niveaux de prestations plus élevés que ceux accordés au Canada.

Les principes philosophiques qui sous-tendent les politiques en matière de congé parental varient toutefois considérablement d'un pays à un autre. En Hongrie, le système de prestations de maternité et de congé rémunéré tend à inciter les mères à demeurer au foyer avec leurs enfants pendant les trois premières années de la vie d'un enfant. Cette politique a évolué vers le milieu des années 60, à une époque où les femmes entraient de plus en plus dans la population active et où la croissance économique ne cessait de ralentir. L'absence de possibilités d'emploi pour

un grand nombre de jeunes personnes sans qualifications, conjuguée à certains doutes au sujet de l'effet du système de garderie collective sur le développement des très jeunes enfants, ainsi qu'à l'incapacité d'assumer le coût d'un service de garderie de haute qualité, a entraîné l'adoption de la politique actuelle, en vertu de laquelle le gouvernement subventionne les mères qui se retirent de la population active pendant une certaine période.

De toute évidence, ce type de programme de congé parental ne favorise pas le partage des tâches domestiques et continue d'accentuer le rôle traditionnel des femmes.

D'autres pays ont tenté d'orienter leur programme de prestations de telle sorte qu'il puisse contribuer à hausser le taux de natalité. Ainsi, la République démocratique d'Allemagne a modifié son programme face aux inquiétudes devant la diminution du taux de natalité. Le taux d'activité des femmes y est supérieur à celui de tout autre pays industrialisé. On s'attend à ce que les femmes participent au marché du travail et on a conçu des politiques visant à les aider à concilier une maternité et la naissance d'un enfant à la conservation de leur emploi.

La RDA assure 26 semaines de congé de maternité à 90 % du salaire. Pour un deuxième enfant, la mère a droit à un congé supplémentaire de 26 semaines, celui-ci étant rémunéré à un taux de prestations uniforme. Pour un troisième enfant et les enfants ultérieurs, le congé prolongé à un taux de prestations uniforme est disponible jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 18 mois.

Il est clair que ce genre de programme signifie que la mère continuera d'assumer l'essentiel des responsabilités liées aux soins dispensés aux enfants et à leur éducation, puisque seules les mères peuvent obtenir ce congé payé, même si des congés non rémunérés avec sécurité d'emploi sont offerts à d'autres membres de la famille, notamment le père ou la grand-mère et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait 1 an.

En Suède, par contre, le congé parental payé repose sur des principes philosophiques entièrement différents, articulés de manière très claire. La formule suédoise a été exposée dans un rapport présenté aux Nations Unies en 1968, où il était énoncé que :

> Chaque personne, quel que soit son sexe, doit disposer des mêmes moyens, non seulement par rapport à l'éducation et à l'emploi, mais elle doit aussi, en principe, pouvoir assumer les mêmes responsabilités par rapport à son propre entretien, de même que la responsabilité partagée de l'éducation des enfants et de l'entretien du domicile... La thèse sur laquelle le soutien économique des femmes doit être assuré par le biais de l'institution du mariage doit être réfutée clairement... l'obligation traditionnelle imposée au mari d'assurer le soutien économique de son épouse doit céder la voie à une responsabilité partagée, entre époux et épouse, pour assumer le soutien des enfants. Cette préoccupation à l'égard des enfants devrait se manifester plus clairement chez le mari, qui devrait participer davantage aux soins, à la surveillance et à l'éducation des enfants.

Bien que les efforts officiels visant à encourager les hommes à partager les tâches domestiques n'aient eu qu'un succès limité, la politique suédoise n'en est pas moins structurée de manière à permettre la participation des deux conjoints. Dans d'autres pays, dont le Canada, le système lui-même érige des barrières bien concrètes à un tel partage des tâches, en spécifiant que les prestations ne peuvent être versées qu'aux mères. Kammerman et Kahn[3] ont souligné que « les autorités suédoises sont convaincues qu'il est avantageux pour les femmes, pour leur conjoint et pour leurs enfants que les femmes travaillent à l'extérieur; les politiques suédoises sont donc conçues de manière à favoriser cette participation des femmes au marché du travail » (traduction). En Suède, on est aussi convaincu que le fait que les hommes soient admissibles au congé parental aide à prévenir la discrimination à l'égard des femmes dans le marché du travail et favorise l'objectif à long terme d'une égalité complète entre les hommes et les femmes et ce, aussi bien dans le marché de l'emploi qu'à l'intérieur du foyer.

En Suède, trois types de prestations peuvent être versées aux parents. La forme de prestations sans doute la plus importante est celle qui est associée au congé payé de six mois offert à l'un ou l'autre des deux conjoints avant que l'enfant n'ait atteint 270 jours; ces prestations correspondent à 90 % du salaire habituel (jusqu'à un maximum de gains assurables) pour l'homme ou la femme qui prend un tel congé.

Il va sans dire que les prestations de maternité et le congé parental payé constituent un instrument politique extrêmement puissant qui favorise l'atteinte de certains objectifs sociaux touchant l'emploi des femmes. De plus, comme l'expérience européenne l'a montré, les politiques et programmes peuvent être conçus de façon à atteindre d'autres objectifs, par exemple accroître le taux de natalité ou décourager les femmes de participer au marché du travail.

Les arguments en faveur d'un congé parental pleinement rémunéré au Canada

À l'heure actuelle, au Canada, les pressions se font de plus en plus fortes en faveur d'un congé parental pleinement rémunéré et certains syndicats ont réussi à négocier de telles prestations dans le cadre d'une

convention collective. Le fait que le Canada soit signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes signifie que le Canada s'est engagé officiellement à reconnaître que la maternité est une fonction sociale et que les femmes qui doivent combiner un emploi et des responsabilités familiales ne devraient pas, en conséquence, être pénalisées à cause de cela. Cet engagement officiel ne s'est toutefois pas encore traduit concrètement dans des politiques. Il s'impose donc que le Canada respecte l'engagement qu'il a pris et qu'il adopte des politiques dans ce domaine.

Les politiques du marché du travail adoptées au Canada reconnaissent implicitement qu'il est peu probable que la forte présence des femmes sur le marché du travail ne se renverse dans l'avenir. À l'échelle fédérale, on a déjà établi des politiques visant à assurer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, à mettre en œuvre une politique d'action positive et à assurer une formation aux femmes qui s'engagent dans des métiers non traditionnels. Les femmes n'en demeurent pas moins très pénalisées en raison du rôle prédominant qu'elles assument dans la naissance et l'éducation des enfants.

Comme nous l'avons vu, la majorité des femmes en âge de procréer se trouvent actuellement sur le marché du travail. On ne peut plus supposer que la femme qui a eu un enfant quittera un emploi rémunéré pour demeurer au foyer jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge scolaire. En fait, cette option a toujours été réservée aux familles où les gains de l'un des deux conjoints étaient suffisants pour assurer le soutien économique de l'ensemble de la famille, situation de plus en plus rare de nos jours.

La participation à la population active des femmes ayant de jeunes enfants s'est accrue considérablement dans la plupart des pays industrialisés au cours des dernières années. Au Canada, en 1976, moins de 32 % des femmes ayant des enfants de moins de 3 ans faisaient partie de la population active. En avril 1984, le taux d'activité de ces femmes avait atteint près de 52 %, ce qui représente une augmentation de 59 % du taux d'activité de ce groupe en seulement 8 ans; 68 % d'entre elles détenaient un emploi à temps plein[4].

Comme les prestations ne correspondent qu'à 60 % des gains habituels, les femmes qui ont des enfants subissent de toute évidence une pénalité financière. Le fait de leur imposer un tel fardeau financier est certes contraire à l'esprit d'autres politiques gouvernementales qui visent à favoriser l'intégration pleine et égale des femmes dans l'économie canadienne.

Au cours de la dernière année, les revendications visant à rendre les prestations de « maternité » accessibles aux pères aussi bien qu'aux mères se sont manifestées de plus en plus fortement. Depuis le 1er janvier 1984, ces prestations sont accessibles aux parents adoptifs en vertu du programme d'assurance-chômage, que ce soit la mère ou le père de l'enfant, pourvu que ce prestataire puisse prouver « qu'il est raisonnable pour lui de demeurer à la maison à cause du placement auprès de lui... d'un ou de plusieurs enfants en vue de leur adoption » [par. 32(1)].

De plus, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu des plaintes attestant qu'il est discriminatoire de ne pas verser des prestations aux pères qui doivent quitter leur emploi pour s'occuper d'enfants nouveau-nés, alors que le programme d'assurance-chômage offre ce genre de prestations de maternité aux mères. Comme les dispositions relatives à l'égalité des sexes dans la Charte des droits sont en voie d'entrer en vigueur, ce genre de disparité fondé sur le sexe d'une personne fera certes l'objet d'un examen plus soutenu.

Enfin, il convient de signaler qu'un nombre considérable de travailleuses du Canada jouissent déjà d'un congé parental intégralement rémunéré parce qu'elles ont réussi à le négocier dans le cadre d'une convention collective. Dans la plupart de ces ententes, des dispositions prévoient que l'employeur comblera l'écart entre les prestations de maternité de l'assurance-chômage et le salaire habituel de la travailleuse. Aux termes d'une telle entente collective, c'est évidemment l'employeur qui assume le fardeau financier du congé payé. Compte tenu de l'engagement officiel du Canada à l'égard de l'égalité des chances pour toutes les femmes, il serait préférable de disposer d'un système national de congé parental de façon à ce que toutes les familles (et non pas seulement celles où les parents sont syndiqués) puissent profiter de cet avantage et que les coûts puissent être partagés entre toutes les parties intéressées.

Les oppositions au congé parental entièrement rémunéré

Deux sujets principaux retiennent généralement l'attention des personnes qui sont contre le congé parental payé. Premièrement, la décision d'avoir un enfant est une matière privée et la société n'aurait donc aucune responsabilité à assumer à cet égard. Deuxièmement, ces personnes considèrent qu'un programme national serait trop coûteux. Une autre objection, moins souvent soulevée, est qu'un tel

programme inciterait les femmes à avoir plus d'enfants ou peut-être à entrer dans la population active uniquement pour être admissibles à ce que certains pourraient considérer comme des prestations généreuses.

La réponse à ces objections se trouve essentiellement dans les données que nous avons déjà présentées. La majorité des femmes en âge de procréer se trouvent déjà dans la population active. Il semblerait très peu probable qu'un nombre encore plus élevé d'entre elles n'entrent dans la population active (ce qui pourrait accroître les taux de chômage déjà élevés) tout simplement pour être admissibles à un tel congé.

L'hypothèse selon laquelle l'accessibilité au congé parental entièrement rémunéré entraînerait une certaine explosion de la population semble tellement peu plausible qu'il est difficile de la considérer sérieusement. On a estimé qu'il pourrait en coûter jusqu'à 100 000 $ pour élever une enfant jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de 18 ans. Il est difficile d'imaginer quelqu'un s'engageant 18 ou 20 années à des dépenses et des responsabilités supplémentaires tout simplement pour obtenir quelques semaines de congé payé à la naissance de l'enfant.

La décision d'avoir un enfant est à coup sûr fondée sur d'autres considérations. Pour la famille à faible revenu, cependant, il se peut fort bien que la pénalité financière qu'impose un congé de maternité décourage les femmes à faible revenu d'avoir des enfants. Si les parents continuent d'être pénalisés sur le plan financier, on pourrait arriver à une situation où seuls les couples à haut revenu pourraient se permettre d'avoir des enfants, situation qui serait certes inacceptable aux yeux d'une grande majorité de Canadiennes et de Canadiens.

Les arguments formulés au sujet des coûts éventuels d'un programme de congé parental entièrement rémunéré seront traités dans une section ultérieure du présent chapitre.

Le congé parental payé par le programme d'assurance-chômage

Plusieurs possibilités s'offrent à nous en ce qui concerne l'élaboration d'un système national de congé parental entièrement payé au Canada. On pourrait par exemple laisser le champ libre à des ententes à la pièce s'inscrivant dans le processus de la négociation collective. Cependant, comme nous l'avons déjà souligné, seule une minorité de travailleuses et de travailleurs sont membres de syndicats. De plus, le fardeau financier d'une telle procédure serait assumé par l'employeur, alors qu'il serait fort justifié que le coût de ce programme soit partagé entre toutes les parties intéressées.

Une seconde possibilité serait de garantir le congé payé par le biais de programmes particuliers d'avantages sociaux offerts aux employés. C'est l'approche retenue aux États-Unis, où il n'existe aucun système national de prestations de maternité comme celui que nous connaissons au Canada. Un tel système s'apparenterait au régime de retraite fourni par certains employeurs à leurs employés. Mais tout comme les régimes privés de retraite n'ont pas réussi à fournir des pensions adéquates à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, il semble peu probable qu'un système privé d'assurance, qui couvrirait l'incapacité de travail des personnes prenant un congé parental ou un congé de maternité, puisse constituer une réponse appropriée à l'objectif de nous doter d'un système national de congé parental entièrement rémunéré.

La lacune la plus évidente d'une telle approche est sans doute le nombre de femmes qui seraient effectivement admissibles à un tel régime. Il semble que moins d'un tiers des employés féminins auraient accès à ce type de régime d'assurance offert par l'employeur. Cette proportion serait susceptible de s'accroître si l'on offrait des incitations fiscales, ou encore une réduction des cotisations à l'assurance-chômage aux employeurs qui auraient des régimes assistant la bénéficiaire lors d'une incapacité de travail au moment de la maternité. Reste à savoir comment seraient réglées les questions touchant le pourcentage du revenu qui serait remplacé, la durée de la période de prestation et la façon dont les prestations pourraient être offertes aux pères qui, de toute évidence, ne peuvent être considérés comme « incapables de travailler » par suite d'une maternité[5].

Il est probable que la façon la plus simple de créer un système national de congé parental entièrement payé serait d'élargir le programme actuel de prestations de maternité offert en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Il s'agit là d'un programme national dont les mécanismes de financement sont déjà établis; il serait relativement facile de le convertir en un régime canadien de congé parental.

Les prestations de maternité actuellement offertes par le programme d'assurance-chômage remplacent 60 % des gains antérieurs jusqu'à un plafond de gains assurables. Ces prestations sont versées pendant 15 semaines, après une période d'attente initiale de deux semaines. Pour transformer ce programme en un régime de congé parental rémunéré, analogue à ceux qui sont offerts dans d'autres pays dont nous avons fait état précédemment, il suffirait d'accroître le pourcentage du revenu remplacé et idéalement, d'allonger la durée de la période de versement des prestations. Il serait aussi souhaitable que pères et mères soient également admissibles à ces prestations. Comme cela a déjà été fait dans le

cas des parents adoptifs, il est peu probable que l'on puisse faire obstacle à cette dernière modification du régime.

Les coûts d'un tel programme peuvent restreindre l'éventail des politiques susceptibles de conduire à un régime national de congé parental entièrement payé. Par contre, ces coûts varieront considérablement selon l'agencement des options retenues et les postulats sur lesquels reposent les calculs des frais. Les choix possibles, en fait de politiques, pourraient être les suivants :

- Élever le niveau des prestations de 60 à 75 ou 95 % du total des gains assurables, tout en retenant la durée actuelle de versement des prestations, soit 15 semaines.

- Accroître le pourcentage du revenu remplacé, conserver la période de prestations de 15 semaines, mais éliminer le plafond limitant les gains admissibles (grâce à cette décision, les parents qui gagnent plus que le maximum des gains assurables recevraient un revenu de remplacement complet pendant leur congé parental).

- Accroître le pourcentage du revenu remplacé et allonger la période de paiement, peut-être de 15 à 26 semaines (de nombreuses agences d'adoption exigent que l'un ou l'autre des conjoints demeure au foyer pendant les six premiers mois suivant l'adoption d'un nouveau-né; une période de prestations de 26 semaines pour les parents naturels s'inscrirait donc dans l'esprit de cette politique).

- Conserver le critère d'admissibilité aux prestations, soit qu'une personne ait travaillé pendant au moins 20 semaines, ou le modifier pour qu'il soit identique à celui qui s'applique à l'éligibilité aux prestations ordinaires d'assurance-chômage (il s'agit du nombre de semaines pendant lesquelles un ou une éventuel(le) bénéficiaire doit travailler pour être admissible à ces prestations) [le Groupe de travail sur l'assurance-chômage a d'ailleurs fait cette dernière recommandation dans le rapport qu'il a présenté en 1981].

Plutôt que d'augmenter les prestations de maternité actuellement offertes par le biais du régime d'assurance-chômage, on pourrait aussi établir un programme contributif distinct d'assurance concernant les prestations et les congés de maternité ou de paternité. On peut cependant se demander si, en vertu de la Constitution, le gouvernement fédéral est habilité à légiférer dans ce domaine. Il est probable que les gouvernements provinciaux pourraient établir ce genre de programme sur une base provinciale, mais cela ne nous donnerait toujours pas un régime national de congé parental payé en faveur des parents.

Par ailleurs, si le congé parental était assuré par un programme distinct, il pourrait être difficile d'amener le public à l'idée que tous les membres de la société et non uniquement les parents actuels ou potentiels, devraient contribuer à un tel régime.

Coût de l'élargissement du programme d'assurance-chômage

Les estimations du coût des diverses politiques permettant l'élargissement du programme actuel de prestations de maternité offert par la Loi sur l'assurance-chômage ont été réalisées en 1981 par la Direction de l'analyse des régimes de soutien du revenu d'Emploi et Immigration Canada[6].

Les hypothèses formulées au sujet du taux de participation à l'un ou l'autre des programmes ont une incidence majeure sur ces estimations de coûts. Bien que seulement 45 % des prestataires admissibles, environ, aient reçu en 1981 des prestations de maternité par le biais du régime d'assurance-chômage, certaines estimations supposaient un taux de participation de 70 %. Ce chiffre ne représente évidemment pas une limite supérieure, ni même une limite inférieure du nombre de demandes et par conséquent du coût du programme. Il n'existe tout simplement aucune façon de prévoir correctement le pourcentage de personnes admissibles qui demanderont effectivement des prestations.

Les estimations de coûts sont aussi fondées sur certains postulats concernant l'expérience passée, les taux de chômage, ainsi que d'autres facteurs qui peuvent s'être modifiés depuis que nos calculs ont été faits. Quoi qu'il en soit, les chiffres proposés sont une indication de la variation extrêmement importante des coûts associés à chacune des modifications possibles du programme.

Les résultats de ces calculs peuvent être résumés ainsi :

- Un système national de congé parental entièrement rémunéré qui remplacerait 95 % des gains jusqu'à un maximum de gains assurables et qui permettrait de verser des prestations pendant 26 semaines coûterait approximativement 1 164 millions de dollars (en dollars de 1981) – ou environ 895 millions de dollars de plus que ce que l'on verserait en 1985 en prestations de maternité en vertu du système actuel (on suppose ici que le critère d'admissibilité aux prestations parentales serait le même que celui qui s'applique aux prestations d'assurance-chômage et que, par conséquent, un plus grand nombre de personnes y seraient admissibles).

- Le coût total du programme, y compris les prestations versées à des parents adoptifs, serait réduit à 1 132 millions (en dollars de 1981) en l'an

2000 par suite du nivellement des taux de participation au régime.

- En l'absence d'une limite maximale des gains admissibles pour un taux de remplacement du revenu fixé à 95 %, le coût total du programme serait d'environ 1 289 millions de dollars.

- Le maintien du taux de remplacement actuel pour les prestations de maternité, soit 60 %, et le maintien du critère d'admissibilité des 20 semaines de travail, coûteraient environ 197 millions de dollars de plus que le programme actuel si on allongeait la période de versement des prestations de 15 à 26 semaines (cette estimation suppose le maintien du taux de participation actuel de 45 %).

- Un programme de congé parental qui permettrait de verser des prestations correspondant à 75 % des gains antérieurs pendant 26 semaines, sans limite d'admissibilité, signifierait un ajout d'environ 714 millions de dollars (à leur valeur de 1981) aux frais des prestations de maternité actuellement offertes par le cadre du régime d'assurance-chômage, lorsque le programme serait pleinement opérationnel.

- Le maintien du critère d'admissibilité des 20 semaines de travail conjugué à une hausse du niveau des prestations à 95 % des gains antérieurs, avec un maximum de gains admissibles, et l'allongement de la période de prestations à 26 semaines coûteraient environ 480 millions de dollars plus que le programme actuel (ce chiffre suppose aussi le maintien du taux de participation actuel de 45 %).

Ces estimations montrent clairement que les principales variations de coûts résultent de changements apportés aux hypothèses et aux modalités en vertu desquelles les prestations peuvent être versées. Une modification des critères d'admissibilité se traduisant par une hausse du taux de participation, par exemple, peut entraîner un écart de 400 millions de dollars sur le plan des coûts. Un programme versant des prestations correspondant à 95 % des gains antérieurs pendant 26 semaines, avec une limite maximale de gains admissibles, coûterait 480 millions de dollars de plus que le programme actuel si l'on maintenait le critère d'admissibilité actuel de 20 semaines de travail et un taux de participation de 45 % seulement, mais 895 millions de dollars (de plus que le programme actuel) si l'on retenait un critère d'admissibilité variant de 10 à 14 semaines de travail et que le taux de participation atteignait 70 %. (Il convient de souligner que le Groupe de travail sur l'assurance-chômage considérait que le critère des 10 à 14 semaines de travail, qui était en vigueur au moment où le groupe a remis son rapport, était un critère généreux comparativement à ceux des programmes analogues existant ailleurs[7]. Le Groupe recommandait un critère d'admissibilité qui varierait d'une région à l'autre, selon le taux de chômage, entre 15 et 20 semaines. Il recommandait aussi l'abandon de l'imposition de critères plus sévères pour des groupes de bénéficiaires particuliers, notamment les personnes qui réclament des prestations de maternité. Les critères actuels d'admissibilité varient entre 10 et 20 semaines, selon la région.)

Le financement de l'élargissement du programme d'assurance-chômage

Le système existant de prestations de maternité est entièrement financé par les contributions des employeurs et des employés, ces derniers payant 2,30 $ par 100 $ de gains hebdomadaires assurables. L'employeur verse 1,4 fois ce montant soit, en 1984, 3,22 $. Le maximum des gains assurables pour cette année est de 425 $ par semaine, de sorte que la contribution maximale à l'assurance-chômage est de 9,78 $ par semaine pour les employés, tandis que la cotisation de l'employeur s'établit à 13,69 $.

L'augmentation des prestations qui permettrait de financer les diverses politiques décrites ci-dessus dépendrait de l'ampleur de la participation du gouvernement fédéral à ce régime. En ce qui concerne le financement de l'ensemble du programme d'assurance-chômage (prestations régulières et spéciales), le Groupe de travail affirmait qu'une hausse de la part actuellement versée par le gouvernement accroîtrait les effets de redistribution de revenu du programme puisque la proportion des fonds recueillis par le biais de l'instrument plus progressif des impôts augmenterait. Un programme qui compterait davantage sur l'impôt réduirait aussi tout effet négatif sur l'embauche de personnel résultant implicitement d'une majoration des cotisations sociales des employeurs et plus particulièrement des cotisations à l'assurance-chômage (les cotisations sociales augmentent le coût d'un emploi comparativement à celui de l'utilisation du capital; elles restreignent également la croissance de l'emploi en faveur d'une utilisation accrue de machines et de matériel)[8].

Le Groupe de travail recommandait donc que le gouvernement fédéral paie une part fixe de 15 % du coût de tous les programmes fournis par le biais de l'assurance-chômage, y compris les prestations de maternité.

Si l'on suppose au contraire qu'aucune modification ne sera apportée aux dispositions actuelles de financement des prestations de maternité (c'est-à-dire aucune contribution provenant des recettes gouvernementales), un programme élargi visant à fournir 95 % du salaire antérieur pendant 26 semaines, assorti d'un critère d'admissibilité variant entre 10 à 14 semaines de travail (soit le même que pour

les prestations régulières) et d'une limite maximale des gains assurables, nécessiterait une hausse des contributions des employés d'environ 31 cents par 100 $ de gains hebdomadaires assurables, ainsi qu'une augmentation des primes payées par les employeurs, ces dernières devant s'élever à environ 43 cents par 100 $ de gains assurables. (On suppose que le taux de participation serait de 70 %.)

Mais si le gouvernement fédéral supportait 15 % du coût, la hausse des primes serait évidemment plus faible.

Ainsi, une travailleuse ou un travailleur gagnant un salaire égal ou supérieur au maximum des gains assurables devrait payer 95 cents de plus par semaine pour couvrir le coût de cette politique, montant auquel devrait s'ajouter une augmentation de 1,33 $ par semaine provenant de l'employeur.

Ces estimations sont fondées sur les données de 1981 auxquelles nous avons fait référence plus haut et peuvent s'être modifiées légèrement depuis, compte tenu de l'évolution récente du programme. Quoi qu'il en soit, elles montrent qu'une hausse très modérée des primes suffirait à financer cette politique; rappelons qu'elle est l'une des plus coûteuses de toutes celles pour lesquelles nous avons réalisé des estimations de coûts. Le maintien du critère d'admissibilité de 20 semaines d'emploi et du taux de participation actuel de 45 % permettrait de réduire de près de la moitié l'ensemble des frais, de sorte que le coût supplémentaire imposé aux employeurs serait de moins de 70 cents par semaine pour les employés gagnant un salaire égal ou supérieur au maximum des gains admissibles et une fraction de cette somme dans le cas des employés n'atteignant pas ce maximum[9].

La mise en œuvre des propositions

On a déjà apporté quelques améliorations au programme des prestations de maternité offertes dans le cadre de la Loi sur l'assurance-chômage. En effet, les parents adoptifs sont admissibles aux prestations depuis le 1er janvier 1984; la règle dite des « 10 semaines magiques » voulant qu'une femme ait été employée pendant les 10 semaines qui entourent la conception de l'enfant, a été abandonnée; celle qui empêchait les femmes d'obtenir des prestations ordinaires d'assurance-chômage pendant la période commençant huit semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant et se terminant six semaines après celle-ci a aussi été éliminée; d'autres changements ont été apportés en vue de simplifier les dispositions touchant les prestations de maternité.

Il semble évident que les décisions administratives pourraient facilement évoluer dans le sens voulu pour qu'un congé parental entièrement rémunéré soit du ressort du programme en place. Une possibilité à envisager consisterait à apporter ces changements de façon graduelle. Dans un premier temps, on pourrait accroître le pourcentage du revenu remplacé sans modifier aucune autre modalité. De plus, les sommes offertes aux parents naturels devraient être accessibles aussi bien au père qu'à la mère, comme c'est actuellement le cas pour les parents adoptifs. Si la période de versement des prestations était maintenue à 15 semaines, après un délai d'attente de deux semaines, il est peu probable qu'un grand nombre de pères veuillent profiter de ce programme puisque la mère pourrait avoir besoin de l'essentiel du congé pour se rétablir après la naissance. Mais il serait important d'établir une fois pour toutes le principe selon lequel il s'agit de prestations pour un congé « parental » et non de « prestations de maternité ».

Dans un second temps, la durée de la période de versement qui est actuellement fixée à 15 semaines pourrait être portée à 26 semaines. Ce prolongement pourrait éventuellement s'effectuer aussi en deux étapes, d'abord jusqu'à 20, puis à 26 semaines.

Ces changements pourraient résulter d'une décision du gouvernement fédéral, mais un bon système national de congé parental entièrement payé nécessiterait la collaboration des provinces. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a souligné que le fait d'avoir récemment autorisé l'admissibilité des parents adoptifs aux prestations n'aide peut-être pas ces parents. En effet, « ... certaines provinces ne leur reconnaissent pas le droit au congé parental, et rendent ainsi vains les efforts du gouvernement fédéral, tout en allant à l'encontre des règlements fédéraux »[10].

Conclusions

Il sera certes difficile de mettre en place un système national de congé parental payé en élargissant le programme actuel de prestations de maternité offert en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Certaines personnes s'opposent à ce que les prestations de maternité soient intégrées de quelque façon que ce soit à l'assurance-chômage. Cependant, le Groupe de travail a conclu que « les enquêtes menées en vue de connaître les attitudes du public traduisent un appui très étendu à l'égard de l'intégration des prestations de maternité dans le régime de l'assurance-chômage »[11].

À l'heure actuelle, le pourcentage du revenu remplacé est le même dans le cas des prestations de maternité que dans celui des prestations ordinaires d'assurance-chômage. L'adoption d'un ratio de 95 % du salaire pour les prestations parentales pourrait soulever des questions quant à l'équité d'un tel changement si l'on maintenait au niveau de 60 %

les autres prestations. Il serait donc important de préciser les bases philosophiques sur lesquelles reposera le congé parental entièrement rémunéré. La justification de cette politique doit être clairement établie et bien comprise pour amener le public à souscrire largement à cette mesure.

Les coûts soulèveront vraisemblablement des controverses. Nombre de gens s'opposeront à une augmentation, même mineure, des dépenses du gouvernement fédéral, alors que le déficit est déjà une source de préoccupation. Il faut cependant souligner que l'augmentation de coût assumée par le gouvernement fédéral dans la perspective de l'une des politiques les plus coûteuses est estimée à seulement 181 millions de dollars pour l'année 1985 (en dollars de 1981). À titre de comparaison, mentionnons que les recettes fiscales auxquelles le gouvernement renonce dans le cadre des déductions fiscales offertes par un REER s'élèvent à 1,7 milliard de dollars par année et qu'il renonce à un autre 675 millions de dollars en augmentant les déductions qui seront admissibles en vertu de ce programme au cours des trois années financières à venir. Le Conseil national du bien-être social a estimé que seul un contribuable gagnant plus de 80 000 $ par année pourrait profiter pleinement de la hausse des déductions au titre des REER annoncée dans le budget de février 1984. Le ministère des Finances estime que 61 % des personnes gagnant plus de 50 000 $ par année profitent des déductions offertes par le REER. Seulement 11 % de l'ensemble des autres contribuables sont dans une position financière leur permettant de profiter de cet abri fiscal[12].

Il est évident qu'en ce qui concerne le coût, d'autres programmes dix fois plus coûteux que ne l'est le congé parental payé existent même s'ils s'adressent à un nombre pourtant très limité de Canadiens à haut revenu. En dernière analyse, ce n'est pas le coût, mais bien les attentes de l'électorat, telles que les politiciens les perçoivent, qui détermineront si un système national de congé parental entièrement rémunéré sera effectivement créé.

Comme le programme demeurerait largement financé par les cotisations des employeurs et de leur personnel, il pourrait également s'avérer nécessaire de contrer les arguments qui surgiront inévitablement du milieu des affaires, les entreprises soutenant qu'elles « ne peuvent se permettre » un programme d'une telle envergure. Comme nous l'avons vu, la deuxième option la plus coûteuse pour laquelle nous disposions d'estimations coûterait aux employeurs un montant supplémentaire de 1,33 $ par semaine pour chaque travailleuse ou travailleur gagnant un salaire égal ou supérieur au maximum des gains assurables. Comme nombre d'emplois dans les petites entreprises sont rémunérés en deçà de ce montant maximal et que la petite entreprise est celle qui s'est le plus opposée à toute expansion du programme actuel, il faut souligner que si elle ne compte que 10 employé(e)s, elle ne paierait tout au plus que 13 $ de plus par semaine. Il semble très peu probable qu'une dépense supplémentaire de 10 ou 15 $ par semaine puisse acculer une entreprise à la faillite.

Il convient aussi de souligner que l'inertie en cette matière comporte des coûts. Mentionnons d'abord la pénalité financière imposée aux parents dans le cadre du système actuel; même si un très haut pourcentage de femmes en âge de procréer font actuellement partie de la population active et ont un emploi à plein temps, on constate que le régime ne leur offre que très brièvement des prestations, ce qui suppose implicitement que seules les mères doivent tenter de combiner l'exercice d'un emploi et leurs responsabilités familiales; il faut aussi prendre en compte le fardeau qui serait imposé aux parents et aux enfants si l'on devait ne pas modifier la situation actuelle.

Ces coûts, non quantifiables en termes de dollars, n'ont pas tellement retenu l'attention dans le cadre du débat actuel. Pourtant, il peut fort bien s'agir de coûts que la société canadienne n'est plus en mesure d'assumer.

Commentaires de Peter Hicks

Ce document présente une solide argumentation en faveur de l'utilisation de l'assurance-chômage comme moyen d'accorder le congé parental au Canada. Permettez-moi quelques commentaires, d'abord au sujet des raisons invoquées en faveur de l'élargissement de notre régime de congé parental, et ensuite, au sujet du recours à l'assurance-chômage comme instrument permettant de donner ce type de congé.

L'auteure présente deux arguments à l'appui du congé parental. Le premier a trait au rôle que jouerait ce congé dans la pleine intégration des femmes au sein du marché du travail. Le second invoque la justice, particulièrement en ce qui concerne le traitement égal des hommes et des femmes quant à leurs responsabilités touchant le soin des nouveau-nés. Il existe une autre forme d'injustice dans le fait qu'un grand nombre d'employés syndiqués reçoivent des avantages relatifs à la maternité tant de l'assurance-chômage que de régimes privés, alors que d'autres travailleurs doivent se contenter des seuls avantages de l'assurance-chômage.

Pour ce qui concerne l'intégration dans le marché du travail, l'auteure fait valoir que les arrangements actuels, qui semblent moins généreux au Canada que

dans bien d'autres pays, ont pour effet de pénaliser financièrement les femmes avec enfants souhaitant s'intégrer à la population active. Toutefois, elle fait également remarquer à juste titre qu'au cours des dernières années, la participation au marché du travail des mères ayant des jeunes enfants a augmenté d'une façon étonnante. Nous sommes ainsi, je pense, amenés à conclure que pour bien des femmes, les arrangements courants n'ont pas élevé de barrières importantes à la participation. Cela est peut-être dû au fait que ces arrangements, y inclus l'assurance-chômage, souvent complétés par des régimes privés, paraissent suffisants à un grand nombre; ou encore, que le congé parental n'entre pas comme élément majeur dans la décision de bon nombre de femmes de s'intégrer à la population active.

Des deux arguments présentés par l'auteure en faveur du congé parental, celui qui se fonde sur la justice apparaît donc le plus important.

On pourrait également inscrire cette question du congé parental dans le contexte plus général de la recherche de conditions de travail plus flexibles. On peut faire valoir en effet qu'avec des dispositions plus souples en matière de retraite, de travail à temps partiel, d'horaire hebdomadaire, de partage des emplois et de congés de divers types, le marché du travail fonctionnerait mieux et le chômage serait réduit. Il est évident que le congé parental ne constitue pas un élément essentiel à cette discussion, mais il pourrait avantageusement en faire partie, d'autant plus qu'on manifeste un intérêt grandissant pour toutes les mesures visant l'ajustement du temps de travail.

L'auteure rapporte également les arguments opposés au congé parental. Elle en discute trois : le fait d'avoir des enfants est un décision personnelle et la société n'a donc aucune responsabilité relative au congé parental; de meilleures dispositions en matière de congés encourageraient les femmes à avoir plus d'enfants et/ou à participer davantage à la population active; et enfin, cette forme de congé serait coûteuse.

Les deux premiers arguments ne sont pas solides et l'auteure les traite rapidement et efficacement. Elle met l'accent, à juste titre, sur l'argument des coûts.

Nous parlons ici, en effet, d'un programme coûteux. Selon mes estimations, l'ensemble des mesures à prendre coûterait au-delà de 1,5 milliard de dollars courants (et non pas les dollars de 1981 utilisés dans le document). Il faudrait donc compter avec des dépenses quatre fois plus grandes qu'elles ne le sont en vertu des dispositions actuelles du régime d'assurance-chômage relativement aux congés de maternité. La proposition de l'auteure n'exige pas évidemment que tous les éléments du programme soient mis en œuvre immédiatement. Le coût de ces diverses parties, toutefois, comme l'augmentation des prestations ou l'allongement de la période d'admissibilité, s'élèverait chacune à des centaines de millions de dollars. Comme le fait remarquer l'auteure, ces chiffres ne sont peut-être pas élevés en comparaison de certains programmes sociaux, mais ils sont indéniablement fort importants selon la plupart des critères. En outre, en période de restrictions budgétaires, ils paraissent encore plus élevés. Certains pourraient faire remarquer qu'au cours des dernières années, les avantages accordés à la maternité ont été considérablement augmentés; les changements adoptés cette année doivent, selon les estimations, coûter plus de 100 millions de dollars.

Le document nous fournit également une estimation des coûts par semaine par employé, dans l'éventualité où ceux-ci continueraient d'être assumés par les employeurs et les employés. Ces chiffres ne paraissent pas trop élevés. Toutefois, il ne faudrait pas présumer que tous les groupes d'employeurs et d'employés accepteraient volontiers des augmentations de 30 ou 40 cents par 100 $ de gains assurables. Dans le contexte économique actuel, une augmentation même de 5 cents fait l'objet de grands débats et examens, et l'on peut toujours soutenir qu'il faut maintenir les déductions à la source le plus bas possible, surtout à une époque de chômage élevé. Les déductions à la source augmentent les coûts de main-d'œuvre et nuisent à la croissance de l'emploi. L'auteure fait remarquer cependant que ce ne sont pas nécessairement les employeurs et employés qui doivent, au moyen de déductions salariales, assumer les coûts du programme. Le gouvernement pourrait également en prendre une plus large part, à financer au moyen des fonds généraux. Dans ce cas, les dépenses gouvernementales devraient être réexaminées en fonction du déficit, et en rapport avec les autres dépenses de l'État dans des domaines comme les garderies, ou encore la formation et le counselling des femmes réintégrant le marché du travail.

Bref, le facteur coût est fort important et l'auteure a raison d'attirer grandement l'attention sur la question des dépenses et du financement.

Permettez-moi quelques dernières observations au sujet du recours à l'assurance-chômage comme instrument permettant d'accorder le congé parental. Le document nous en présente les avantages. Mais il y a aussi, manifestement, des inconvénients. Un certain nombre d'organismes s'opposent fortement à l'utilisation du régime à des fins autres que l'assurance. Les dispositions de l'assurance-chômage ne

concordent pas toujours avec les besoins passablement différents du congé parental. Par exemple, on accepterait difficilement que le niveau des prestations passe de 60 à 95 % des gains, comme le propose l'auteure. Bon nombre feraient valoir qu'un régime complètement distinct serait préférable. L'expérience récente a néanmoins démontré que le régime d'assurance-chômage est un moyen relativement souple d'accorder des prestations de maternité, et il ne fait aucun doute que tout en respectant les contraintes de financement et les restrictions budgétaires, d'autres améliorations demeurent possibles.

Dans la conjoncture actuelle, le document arrive à point. Le Programme de renouveau économique, déposé par le ministre des Finances lors de son récent Exposé économique, fait état de la nécessité d'une révision de l'assurance-chômage. Cet examen pourrait fournir l'occasion d'étudier les genres d'options présentées dans ce document intéressant et pondéré.

Discussion générale

Plusieurs personnes posent à Mme Townson diverses questions au sujet de sa proposition d'un système de congés parentaux rémunérés. Un certain nombre sont intéressées au coût d'un tel programme. L'une d'elles doute que des dépenses, estimées à environ un milliard et demi de dollars (par Mme Townson), soient possibles, étant donné que le déficit fédéral est actuellement élevé. Mme Townson répond que le programme serait financé entièrement par les cotisations des employés et des employeurs à l'assurance-chômage, comme c'est présentement le cas pour les prestations de maternité. Par conséquent, ce n'est pas le gouvernement qui en supporterait le coût, mais l'ensemble de l'économie. Il incombe aux responsables des politiques, dit Mme Townson, de décider de la répartition de ces coûts.

L'intérêt se porte aussi sur les congés parentaux, par opposition aux congés de maternité, après que quelqu'un eut fait remarquer qu'un meilleur régime de congés pourrait dissuader les employeurs de confier des postes importants aux femmes en âge de procréer. Mme Townson souligne qu'un programme de congés parentaux est destiné à éviter une telle situation. Lorsqu'on privilégie le partage des responsabilités familiales, dit-elle, la discrimination, si elle persiste, ne peut plus s'exercer à l'endroit de la femme seulement, mais doit s'adresser à chacun des parents qui désirent avoir des enfants.

Un certain nombre de participants et participantes commentent le concept et la viabilité du congé parental. L'un souligne que bien qu'un programme semblable soit appliqué en Suède de façon progressive, la population masculine suédoise met du temps à l'accepter. Un autre estime que le taux actuel de participation des pères n'a rien à voir : l'important, c'est plutôt d'établir le principe que les responsabilités parentales devraient être partagées. On relève la question du « double fardeau » des femmes, c'est-à-dire leur emploi et leur rôle à la maison. D'après ses recherches sur les travaux domestiques et la participation des femmes à la population active, il semble, dit-elle, que les hommes ne contribuent pas beaucoup aux tâches ménagères et que seuls des services accrus – qui l'aideront pour le repas, ainsi que pour les travaux de nettoyage et de buanderie – contribueront à réduire le fardeau de la femme qui travaille.

Mme Townson reconnaît bien volontiers la nécessité d'affirmer le principe du congé parental et souligne l'importance de ne pas poser d'obstacles à la participation des pères. Elle est d'avis que la façon la plus efficace d'alléger les tâches des femmes est de réduire le nombre d'heures de travail de tous les travailleurs, de sorte que les deux parents puissent consacrer plus de temps aux travaux domestiques.

M. Hicks fait remarquer que la notion d'incapacité inhérente au régime d'assurance-chômage donne à son utilisation comme système de congés parentaux une connotation négative qui vient en conflit avec la valeur positive de la maternité et de la paternité. Il ajoute, cependant, que le régime a fait preuve de flexibilité dans le passé, et on peut présumer que ce pourrait être encore le cas à l'avenir.

Le rôle des syndicats dans l'obtention de meilleurs régimes de congés est également discuté. Une personne fait remarquer que le rapport de Mme Townson ne fait pas mention du succès de la négociation collective pour l'obtention, puis l'amélioration, des congés de maternité. Une autre attire l'attention sur une loi progressive adoptée au Québec en 1980, accordant aux femmes fonctionnaires 20 semaines de congés de maternité payés et 90 % de leur salaire.

Mme Townson souligne que, même si à cause des limites imposées à la longueur des textes, elle n'a pu aborder la question des syndicats dans son exposé (bien qu'elle l'a fait dans d'autres), elle était au courant de la loi québécoise en question, qu'elle a d'ailleurs accueillie avec joie, et qui, dit-elle, couvre 200 000 travailleuses, soit un cinquième de la population active féminine du Québec. Elle fait remarquer que ce sont les syndicats canadiens qui ont mis de l'avant l'option du congé parental entièrement payé et que les dispositions actuelles accordant aux

femmes des congés de maternité rémunérés en totalité ont été négociées par le biais des conventions collectives. Elle souligne, toutefois, la nécessité de ne pas se contenter des arrangements ad hoc actuels, mais de viser à l'établissement d'un système national.

M. Hicks ajoute, pour sa part, que le régime d'assurance-chômage est structuré de façon à encourager les prestations supplémentaires, comme les congés de maternité entièrement rémunérés négociés par les syndicats.

4 La diversification professionnelle des femmes en milieu de travail

Présentation par Jac-André Boulet

De nombreux auteurs affirment que l'écart de revenus entre les sexes est largement attribuable à la concentration massive des femmes dans un petit nombre de professions. Une étude réalisée aux États-Unis indique que ce facteur compte pour près de 40 % de l'écart. Ce phénomène aurait pour effet de créer dans certaines de ces professions une offre excédentaire de main-d'œuvre, qui s'y traduirait dès lors par une baisse des conditions de salaire et de travail. Tout indique que l'effet de ce facteur serait encore plus important s'il était possible d'affiner les classifications professionnelles au point de ne regrouper que les postes requérant le même genre d'aptitudes et comportant les mêmes tâches[1]. S'il en va effectivement ainsi, on serait en droit de conclure qu'un élargissement du profil professionnel de la main-d'œuvre féminine devrait se traduire non seulement par un rapprochement entre le revenu moyen des femmes et celui des hommes dans l'ensemble du marché du travail, mais aussi par une amélioration de la situation des femmes au sein des professions à forte majorité féminine.

Ajoutons à cela que les femmes sont souvent concentrées dans des professions ou des secteurs dont la productivité n'est pas très élevée. On voit par là combien la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine joue un rôle essentiel à l'égard de la situation des femmes sur le marché du travail.

Nous avons effectué quelques vérifications à cet égard[2]. En 1980, les femmes avaient un salaire horaire qui correspondait à 72 % de celui des hommes. En moyenne, toutefois, à l'intérieur de chaque profession l'écart est plus faible. Par exemple, si on calcule plutôt cette statistique en prenant la moyenne des écarts salariaux dans les 22 grandes catégories professionnelles, le rapport s'établit à 78 %. Si on refait les mêmes calculs avec une ventilation en 73 professions, le salaire horaire moyen des femmes correspond à près de 79 % de celui des hommes. En désagrégeant les données de plus en plus, on obtient un rapprochement continu, mais de plus en plus lent, des salaires, sans bien sûr que l'écart disparaisse tout à fait puisque peu importe les professions il existe toujours un écart à l'avantage des hommes. Cette façon non orthodoxe de calculer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes annule l'incidence des différences de leur répartition entre les professions et fait ressortir l'importance du phénomène de la concentration.

Au cours des prochaines pages, nous allons présenter brièvement les modifications que la diversification professionnelle a connu au cours des années 1971-1981, identifier les groupes qui ont contribué au phénomène, regarder ce que nous réserve l'avenir si les tendances récentes se poursuivent et finalement proposer des actions qui pourraient être entreprises pour accélérer les changements.

État de la situation

La diversification professionnelle selon les sexes peut s'opérer de deux façons : 1) lorsque les femmes tendent à s'orienter vers les professions à majorité masculine, c'est-à-dire les professions où les emplois sont occupés par des hommes dans une proportion de 50 % ou plus; et 2) lorsque les hommes tendent à s'orienter vers les professions à majorité féminine, c'est-à-dire les professions où les femmes occupent au moins 50 % des emplois[3].

Les deux phénomènes peuvent se produire simultanément, ce qui tendra à accélérer la diversification; ou bien, un seul des deux phénomèmes peut se produire. À l'heure actuelle, cette seconde tendance domine : au cours des années 70, de l'accroissement net des effectifs masculins sur le marché du travail, moins de 7 % a eu lieu dans des professions qui étaient à majorité féminine en 1970, tandis que 44 % de l'accroissement net des effectifs féminins a eu lieu dans des professions à majorité masculine.

En 1971, on dénombrait près d'un million de femmes (soit 36 % de leurs effectifs) et près de cinq millions d'hommes (ou 91 % de leurs effectifs) dans les professions à majorité masculine. Aussi longtemps que le nombre de femmes au travail s'accroîtra plus rapidement que celui des hommes (et c'est ce qu'on prévoit d'ici l'an 2000 tout au moins) et aussi longtemps qu'elles continueront de s'orienter vers les professions masculines dans une proportion au moins égale à celle qu'on a relevée en 1971, ces professions seront de moins en moins à majorité masculine. Mais en plus de ce phénomène, on observe qu'entre 1971 et 1981 la diversification s'est accélérée. D'une part, en effet, la pyramide des âges de la main-d'œuvre féminine en 1981 n'était plus

celle de 1971. Si, en 1971, les femmes avaient eu le profil d'âge qu'elles avaient dix ans plus tard, on aurait trouvé non pas 36 % d'entre elles dans les professions masculines mais plutôt 35 %. En appliquant ce calcul aux effectifs féminins en 1981, on aurait alors dénombré 1 549 000 femmes dans ces professions cette année-là, alors qu'en réalité on en trouvait plutôt 1 721 000 – soit 172 000 de plus, ce qui reflète une accélération de la diversification.

Par conséquent, on peut dire que, des 789 000 femmes qui, de 1971 à 1981, sont venues grossir les rangs de celles qui étaient déjà dans des professions masculines, 617 000 (78 %) ont contribué à maintenir le niveau déjà atteint en 1971 (36 %), tandis que les autres l'ont porté à 39 %. Cette illustration montre que la diversification professionnelle des femmes se compose de deux éléments : 1) une augmentation naturelle (ou automatique) du taux de diversification, découlant du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entrer sur le marché du travail et qu'une proportion importante d'entre elles s'orientent vers les professions à majorité masculine, de sorte que cette majorité diminue de plus en plus; et 2) une augmentation additionnellle découlant du fait que les femmes choisissent davantage que par le passé de se diriger vers ces professions et s'y préparent en orientant désormais beaucoup plus leur formation vers elles.

Ce processus, une fois enclenché, porte donc en lui-même son propre élan, qui a même de fortes chances de s'accélérer si les femmes plus jeunes tendent à s'insérer dans les professions « masculines » à un rythme plus rapide que leurs aînées dans le passé. C'est là précisément le phénomène qu'on peut observer entre 1971 et 1981.

Dans nos travaux, nous avons en effet constaté, lorsqu'on compare la situation de 1971 à celle de 1981, que les proportions des femmes âgées de moins de 40 ans qui se trouvaient dans des professions « masculines » ont augmenté sensiblement mais qu'au-delà de cette classe d'âge, les proportions se sont stabilisées ou ont eu tendance à décroître. En fait, ce sont surtout les femmes entre 20 et 30 ans qui ont le plus contribué à l'effort de diversification. On peut en conclure que les femmes qui sont revenues sur le marché du travail ou qui y sont entrées tardivement tendaient plutôt à se diriger vers des professions « féminines ».

Trois aspects de cette évolution sont particulièrement intéressants. D'abord, en règle générale, plus la majorité masculine d'une profession était élevée, plus les femmes tendaient à s'y diriger. D'autre part, c'est dans les professions « masculines » que les femmes ont le plus accru leurs revenus, soit de 182 % entre 1970 et 1980 (près de 11 % par année à un taux composé), contre 158 % pour les femmes dans les professions « féminines » (accroissement annuel composé de 10 %), de telle sorte qu'en 1980, les premières disposaient d'un revenu moyen légèrement supérieur à celui des secondes, alors que les rapports étaient inverses en 1970.

Enfin, non seulement les femmes ont-elles réalisé des progrès notables en matière de diversification professionnelle, mais c'est dans les professions les mieux rémunérées qu'on peut observer les progrès les plus importants. Par exemple, dans les 20 professions les mieux rémunérées, elles ont quadruplé leurs effectifs, alors que les hommes n'ont que doublé les leurs. Bien que ces femmes, pour bon nombre, soient assez jeunes – ce qui s'est traduit, dans la plupart de ces professions, par une diminution de l'âge moyen des femmes – la proportion de leur revenu par rapport à celui des hommes, corrigée pour tenir compte du nombre d'heures travaillées, est passée de 54 à 65 %. Cela représente une nette amélioration, mais il faut dire que les disparités initiales étaient assez grandes.

En contrepartie, les femmes ont aussi accru sensiblement leurs effectifs à l'autre extrémité de l'échelle des professions – les 20 professions les moins rémunérées. Mais la rémunération des femmes y est toutefois plus rapprochée de celle des hommes, ce qui a atténué l'incidence du phénomène. Si l'on tient compte du nombre moyen d'heures travaillées, ces proportions s'élevaient à 71 % en 1970 et 74 % en 1980.

Ceci fait ressortir combien la question de la diversification est un phénomène complexe, puisque des gains sont souvent atténués par des reculs et, si on ne dissocie pas ces deux éléments, on est inévitablement amené à conclure que les femmes n'ont réalisé que peu de progrès entre 1971 et 1981. Une analyse plus fine nous fait découvrir, au contraire, qu'un nombre important d'entre elles ont pu se hisser aux plus hauts échelons des professions et des revenus et, conséquemment, qu'il y a place pour des politiques d'encouragement qui ont de bonnes chances de porter fruits.

D'ailleurs, rien nous permet de conclure que, dans l'ensemble, les femmes qui sont entrées sur le marché du travail au cours des années 70 ont fait des choix professionnels moins heureux que les hommes. On peut le vérifier en considérant notamment l'évolution de la position relative des professions du point de vue des revenus horaires moyens des hommes et des femmes *réunis*. On constate qu'au cours de la période étudiée, 30 % des femmes et 29 % des hommes qui se sont ajoutés au marché du travail ont grossi les rangs des professions qui ont maintenu ou amélioré leur position relative.

De même, rien ne nous permet de croire que les femmes envahissent les emplois que les hommes quittent. Seulement 9 % d'entre elles ont choisi des professions « masculines » où les effectifs masculins ont diminué. Au cours de la période étudiée, près de 60 % de l'accroissement global des effectifs féminins s'est fait dans les professions où les hommes ont également accru leurs effectifs. De 23 % des effectifs totaux dans ces professions en début de période, la représentation féminine est passée à 30 % en 1981.

Ces progrès placent le Canada dans une position enviable par rapport à certains autres pays de l'OCDE. Selon une étude récente du Bureau international du travail, dans laquelle on compare les ventilations professionnelles de la main-d'œuvre féminine dans sept pays, on constate que, dans les catégories « professionnelles et techniques », de même que dans celles des « gestionnaires et administrateurs », on y retrouve 24 % de femmes au Canada, contre 21 % en France et aux États-Unis, 17 % en Australie, 15 % en République fédérale d'Allemagne, 13 % en Italie et au Royaume-Uni[4].

Perspectives d'avenir

À l'aide de projections sur l'évolution de la main-d'œuvre et des données analysées ci-haut, on peut esquisser les profils possibles de la féminisation des professions « masculines » au cours des 15 prochaines années. L'hypothèse faible suppose que le nombre de femmes qui entreront sur le marché du travail d'ici l'an 2000 se chiffrera à 1,9 million pour les années 1981 à 1990, et à 1,1 million pour la décennie suivante; l'hypothèse forte porte ces chiffres à 2,1 millions et 1,5 million, respectivement. Pour les hommes, une seule hypothèse est retenue, soit des accroissements de 1,6 million et 0,5 million, pour les deux périodes[5].

De 1971 à 1981, 44 % des femmes à s'être ajoutées au marché du travail ont opté pour des professions qui, en 1971, étaient majoritairement composées d'hommes. Dans ces professsions, en 1971, 16 % des effectifs étaient des femmes. En 1981, cette proportion passait à 23 %. Si cette diversification se maintient jusqu'à l'an 2000, près de 29 % des effectifs de ces professions seront composés de femmes selon l'hypothèse faible et 30 % selon l'hypothèse forte. Toutefois, compte tenu des changements qui se produisent en milieu scolaire, on peut aisément avancer l'hypothèse que plus de 44 % des femmes se dirigeront vers des professions qui étaient à majorité masculine en 1971, de telle sorte que ces marques seront dépassées.

Si la diversification professionnelle de la main-d'œuvre féminine se poursuit au même rythme, on pourra voir naître un marché du travail qui comptera de moins en moins de professions à majorité masculine, ou encore de plus en plus de professions où la majorité masculine sera de moins en moins forte (parce que beaucoup de femmes auront choisi ces professions). Il persisterait néanmoins un certain nombre de professions à majorité féminine parce que beaucoup de femmes continueront à les choisir sans que les hommes fassent de même à l'égard de ces professions.

Les progrès peuvent sembler lents. Par exemple, même si toutes les femmes entrant sur le marché du travail d'ici l'an 2000 s'orientaient vers des professions « masculines », au mieux (c'est-à-dire dans le cas de l'hypothèse forte), elles ne porteraient la proportion féminine de l'ensemble de ces professions qu'à 35 %.

Bref, même si les femmes ont réalisé des gains importants en matière de diversification professionnelle, il leur reste une bonne distance à parcourir avant qu'elles n'atteignent au sein des diverses professions une proportion qui se rapproche de celle qu'elles représentent au sein de l'ensemble de la population active. Cette situation tient à deux facteurs principaux.

D'une part, certaines des professions vers lesquelles s'orientent les femmes sont caractérisées par une concentration féminine massive et on peut prévoir qu'elles le resteront longtemps, étant donné que peu d'hommes s'orienteront vers ces professions au cours des prochaines années. Il n'est dans l'intérêt de personne que plus d'hommes ou de femmes s'acheminent vers ces professions, sauf si c'est là leur préférence. On exacerberait ainsi une situation où l'offre est déjà souvent excédentaire, qui risquerait de maintenir à leur faible niveau ou d'abaisser encore davantage les salaires relatifs versés aux travailleurs et travailleuses dans ces emplois. C'est pourquoi il est préférable, à notre avis, lorsqu'on étudie cette question de se pencher d'abord sur les professions « masculines » et sur la présence accrue des femmes dans ces professions.

D'autre part, en ce qui concerne l'avenir, on peut aussi penser que le phénomène de la diversification professionnelle des femmes va s'intensifier au fur et à mesure que les jeunes remplaceront leurs aînées, puis seront remplacées à leur tour par des plus jeunes qui se diversifieront toujours davantage. De plus, on peut prévoir que les progrès technologiques entraîneront une diminution du nombre d'emplois « féminins », de sorte qu'il se produira un déplacement des femmes vers les emplois « masculins » ou encore vers de nouveaux emplois où probablement de telles concentrations n'existeront pas. En effet, rien ne nous permet de croire que les nouvelles occupations et professions que créera l'évolution technologique

seront davantage à majorité masculine que féminine ou vice versa. Et si les programmes de formation de la main-d'œuvre ou toute autre initiative gouvernementale du genre reflètent cette neutralité, on pourra éviter une telle dichotomie dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, on peut aussi supposer, compte tenu de diverses informations relatives à un plus grand attachement des femmes au marché du travail, que celles qui s'orientent vers les professions « féminines » afficheront aussi désormais une tendance plus prononcée à rester de façon plus continue sur le marché du travail que ce n'était le cas auparavant. Le taux de roulement de la main-d'œuvre dans ces professions pourrait donc être plus faible à l'avenir, ce qui pourrait amener certaines femmes à s'orienter vers d'autres professions.

Les femmes diversifient leurs choix de carrière et exercent des professions – notamment dans les emplois professionnels et les postes de cadres – qui avaient traditionnellement été dominées par les hommes et qui étaient les mieux payés. La concentration des femmes dans les emplois les moins bien rémunérés existe toujours, mais l'écart de rémunération s'est rétréci tant au sommet qu'au bas de l'échelle.

Malgré ces changements prometteurs dans la diversification professionnelle des femmes, il convient quand même d'encourager des actions ou d'en proposer de nouvelles pour accélérer le phénomène, parce que s'il fallait miser uniquement sur l'entrée des jeunes femmes dans la population active pour voir se produire des changements majeurs, la parité économique avec les hommes prendrait beaucoup de temps. C'est dans le but d'accélérer les progrès qu'il faut encourager et soutenir les changements auprès de la main-d'œuvre féminine déjà à l'emploi ou qui se propose d'effectuer un retour. C'est à cette question que nous allons maintenant nous adresser.

Des politiques d'encouragement à la diversification professionnelle

Devant l'importance accordée à la faible diversification professionnelle des femmes dans l'explication de l'écart de revenus qui les sépare des hommes, les gouvernements – encouragés par divers organismes, dont les groupes féminins – ont mis en place au cours des quinze dernières années toute une série de mesures ayant pour but d'inciter les femmes à poursuivre davantage leurs études et à diversifier leurs champs de spécialisation. L'accent particulier sur cette dernière préoccupation ne remonte véritablement toutefois qu'à la toute fin des années 70.

Trois types de clientèles ont été visés par ces mesures : les jeunes femmes en milieu scolaire, les femmes à la maison qui voulaient retourner ou entrer pour une première fois sur le marché du travail et les femmes dans la main-d'œuvre rémunérée désireuses de poursuivre leur formation ou d'y donner une nouvelle orientation.

La Commission de l'emploi et de l'immigration, dans le cadre du Programme national de formation, y est allée de quatre types de mesures pour encourager la diversification. On relève d'abord les mesures s'appliquant à l'ensemble du Programme national de formation où la Commission requiert de ses bureaux régionaux l'identification d'objectifs relativement à la proportion de femmes à être formées dans les professions non traditionnelles, de même qu'elle requiert que les Centres d'emploi du Canada mettent à la disposition des femmes des services de counselling fournissant l'information pour les aider à décider si elles désirent être formées dans des professions non traditionnelles. Il y a également les mesures s'appliquant à la formation en établissement où la Commission accorde la priorité aux femmes pour 30 % des places dans les cours techniques identifiés comme des professions non traditionnelles pour les femmes. De plus, on a augmenté le nombre de cours d'orientation professionnelle. Certains de ces cours visent à familiariser les femmes avec les conditions de travail et les emplois non traditionnels. De même, de concert avec les provinces, la Commission est à élaborer des modules de mathématiques, de sciences et d'informatique de base pour des cours destinés à répondre aux besoins des femmes.

En troisième lieu, il y a les mesures s'appliquant à la formation dans l'industrie où l'on prévoit le remboursement aux employeurs de 75 % du salaire des stagiaires féminines pour la formation de femmes dans les professions non traditionnelles et jusqu'à 100 % des frais de formation connexes dans des matières spécialisées, des emplois du domaine de la technique et certaines professions de gestion. Enfin, la Commission a également pris des mesures dans le cadre de la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles pour encourager les institutions provinciales à demander de l'aide pour créer des facilités de formation pour les femmes et pour encourager les groupes féminins aussi à mettre en place des organismes privés à but non lucratif pour développer la capacité de former des femmes dans des professions d'importance nationale, bien souvent non traditionnelles, ou de répondre aux besoins spéciaux des femmes.

Pour mieux apprécier ces divers efforts, quelques considérations s'imposent. D'abord, même si les politiques touchant les jeunes femmes en milieu scolaire font l'objet d'une autre communication, il est quand même important de souligner ici qu'il s'agit là du groupe le plus susceptible de réduire de façon durable l'écart de revenus qui sépare les femmes et

les hommes. En effet, c'est dans les tranches élevées de revenus que l'on relève une absence relative particulièrement importante de femmes. Entre 1970 et 1980, bien qu'elles aient multiplié par près de sept et les hommes par deux leur force numérique dans la tranche des revenus supérieurs à 20 000 $ (dollars de 1980), seulement 8,4 % des femmes avaient un tel revenu en 1980, contre 36,5 % des hommes[6]. Les qualités de main-d'œuvre qu'il faut posséder pour accroître ses chances d'occuper un emploi permettant d'atteindre ces tranches de revenus peuvent être acquises beaucoup plus sûrement en milieu scolaire – et plus particulièrement en milieu universitaire – que dans le cadre d'un programme de formation de la main-d'œuvre.

Le but visé par cette observation n'est pas de déprécier l'importance des programmes de formation de la main-d'œuvre, mais plutôt de faire ressortir l'ampleur du fossé à combler et la nécessité de dépasser ces seuls programmes si on veut améliorer de façon accélérée la situation économique des femmes. Les programmes de formation de la main-d'œuvre peuvent être utilisés pour assurer une meilleure adéquation entre les besoins du marché et les caractéristiques de la main-d'œuvre, pour éviter des surplus ou des pénuries, ou pour atténuer les chocs dus aux changements technologiques. De ce point de vue il en résultera une certaine réduction de l'écart de revenus entre les femmes et les hommes ou tout au moins ils permettront que la situation ne se détériore pas. Mais pour gravir les échelons de revenus les plus élevés, ils ne sont pas d'une aussi grande utilité. Le système scolaire, les congés de perfectionnement et la formation des adultes demeurent des outils importants, de même possiblement qu'un rajustement des salaires dans certaines professions « féminines ». Cette hypothèse n'est pas dénuée de tout fondement quand on sait que, déjà, là où les comparaisons sont possibles, les femmes étaient rémunérées à des taux moindres que les hommes, ou encore qu'elles étaient mises à pied plus tôt, du fait que les employeurs postulaient qu'elles n'étaient pas le gagne-pain principal de la famille. Les professions considérées comme féminines auraient-elles été marquées par ce même état d'esprit, de sorte que le niveau général des rémunérations qui y sont versées en aurait été affecté à la baisse et continuerait de l'être ?

D'autre part, pour niveler l'écart de revenus entre les femmes et les hommes il n'est pas *nécessaire* – malgré l'importance accordée à ce phénomène – que les travailleurs des deux sexes présentent une *même* diversification professionnelle. Il s'agit là seulement d'une condition suffisante. Une multitude de diversifications professionnelles pourraient mener à une égalité de revenus entre les sexes sans pour autant que les travailleurs de chaque sexe soient répartis dans chaque profession selon leur proportion sur le marché du travail. La diversification professionnelle n'est pas forcément un objectif souhaitable en toutes circonstances. Par exemple, il ne serait pas avantageux que les femmes adoptent des professions « masculines » où les rémunérations sont faibles, pas plus qu'il ne le serait pour les hommes de s'orienter vers des professions « féminines » où l'offre de main-d'œuvre est déjà excédentaire. En fait, il n'y a rien de répréhensible à ce que des professions soient à très forte majorité féminine ou à très forte majorité masculine, si cela correspond à des choix libres résultant d'un même processus de socialisation, et que ces professions sont rémunérées à leur valeur au marché.

Cette observation est importante puisqu'elle peut affecter sensiblement l'intensité et l'esprit avec lesquels on encourage la diversification. En effet, s'il n'est pas nécessaire que les femmes et les hommes présentent des diversifications professionnelles semblables pour niveler l'écart de revenus qui les sépare, ceci a pour conséquence qu'il n'est pas nécessaire que les politiques visant à encourager cette diversification se préoccupent exclusivement des professions les plus majoritairement occupées par les hommes. Jusqu'au printemps de 1984, pour qu'une profession soit considérée comme masculine ou non traditionnelle aux fins des objectifs de diversification et que les femmes puissent bénéficier d'un encouragement particulier, il fallait qu'il y ait 10 % (selon les données du recensement de 1971) ou moins de femmes dans ces professions qui comprennent les métiers spécialisés, les emplois du domaine de la technique et certaines professions de gestion[7]. Depuis cette date, il faut qu'il y ait maintenant 33 % ou moins de femmes (selon les données du recensement de 1981).

Une approche très restrictive comporte sûrement des mérites et elle peut mener à des résultats symboliques fort importants qui, à long terme, peuvent inciter d'autres femmes à poursuivre sur la voie des pionnières qui s'y aventurent actuellement. Toutefois, dans une perspective plus rapprochée, les résultats risquent d'être décevants. D'ailleurs, la réponse des femmes à cet effort a été très faible. Depuis ses débuts en 1980, jusqu'en 1983, seulement 4 373 femmes ont participé au programme de formation non traditionnelle en industrie[8] et 6 539 au programme de formation non traditionnelle en établissement[9]. D'autre part, les travaux que nous avons menés sur la diversification professionnelle nous indiquent, qu'en règle générale, peu de femmes s'étant inscrites aux divers programmes de formation de la main-d'œuvre ont opté pour des professions « masculines »[10]. De plus, il semblerait, selon d'autres

sources, que bien des femmes ayant opté pour une formation dans ces professions n'ont pas persisté à l'exercer une fois arrivée sur le marché du travail. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette situation et le processus de socialisation auquel les hommes et les femmes ont été soumis y compte sûrement pour beaucoup, de même probablement bien souvent aussi les politiques patronales de recrutement, de formation et de promotion et le fait, enfin, que les femmes ne peuvent pas s'inspirer de modèles féminins pour persister dans ces emplois. Toutefois, certains emplois s'accomodent mal des responsabilités familiales : ceux qui exigent des heures supplémentaires régulières de travail, ceux qui requièrent de longues absences de la maison, ceux qui n'offrent pas la possibilité de travailler à temps partiel ou ceux encore qui amènent de longs déplacements. La répartition actuelle des tâches familiales défavorisent de nombreuses femmes à cet égard.

Pour améliorer la situation économique des femmes, il faut bien sûr encourager la diversification professionnelle puisque certaines professions « féminines » donnent des signes de saturation ou n'offrent pas les salaires les plus élevés. Toutefois, de façon générale il conviendrait surtout d'encourager les femmes à poursuivre leur formation ou à réorienter celles-ci vers les professions dont les conditions de salaires et de travail pour les prochaines années sont meilleures que celles observées en moyenne sur l'ensemble du marché du travail, peu importe que ces professions soient à majorité masculine ou féminine. Nos travaux indiquent qu'une proportion élevée de femmes effectuant un retour sur le marché du travail optent pour une formation dans des secteurs où il y a des surplus de main-d'œuvre, comme dans les domaines de la tenue de livre, des commis comptables, des commis aux ventes ou des caissières[11]. Alors que certaines professions « féminines » relativement bien rémunérées présentent occasionnellement et selon les régions des pénuries de main-d'œuvre. Le cas des infirmières est intéressant à cet égard et les pénuries de main-d'œuvre risquent de s'accroître puisque la population canadienne vieillit et consommera davantage de services de santé au cours des prochaines années[12].

Ajoutons également que les programmes de formation ne doivent pas viser que la diversification horizontale, c'est-à-dire celle vers les emplois « masculins », mais également la diversification verticale, c'est-à-dire celle qui peut être acquise en améliorant la formation actuelle des travailleurs et qui constituent en un sens une diversification vers des emplois « masculins » puisque les postes de responsabilités ont été souvent occupés par des hommes. En effet, dans bien des cas, les femmes occupent des emplois dont elles pourraient facilement tirer meilleur profit si on leur donnait davantage la chance d'aller chercher des qualifications additionnelles qui n'impliquent pas nécessairement un changement de professions ou une orientation vers une profession « masculine ». D'ailleurs, une bonne partie des programmes actuels de formation vont dans cette direction. La formation des adultes et les congés de perfectionnement servent aussi à cette fin. Toutefois, divers obstacles, sur lesquels nous reviendrons, rendent l'atteinte de cet objectif plus difficile aux femmes qu'aux hommes.

Des suggestions

La route la plus sûre pour améliorer de façon durable la situation économique des femmes passe par le système scolaire et plus particulièrement par des études plus poussées et plus diversifiées en milieu universitaire. Cette route permettra plus aisément aux femmes de combler leur absence relative dans les hautes tranches de revenus.

Toutefois, il existe des inadéquations permanentes entre les besoins du marché et les caractéristiques de main-d'œuvre qui, pour être corrigées, n'ont pas à faire appel nécessairement au système scolaire conventionnel. De plus, nous entrons dans une époque où le recyclage de la main-d'œuvre deviendra une préoccupation constante. Divers programmes gouvernementaux, les congés de perfectionnement, la formation des adultes, s'avèrent des instruments fort utiles d'harmonisation de l'offre et de la demande de travail.

Au cours des deux dernières décennies, les femmes ont manifesté une volonté certaine de participer de façon active et soutenue au marché du travail et d'acquérir plus d'autonomie financière. Leur faible préparation en vue d'une activité rémunérée et leur absence prolongée du marché les ont souvent refoulées à leur retour ou à leur première entrée vers des emplois peu rémunérateurs et peu prometteurs. Les choses changent. Des progrès relatifs ont été réalisés. Des programmes de formation ont été mis en place et on envisage d'établir un programme national de congé-éducation[13]. Entre-temps, il persiste une sous-utilisation des ressources qui, si elle affecte les femmes au premier chef, pénalise également l'ensemble de la société.

Les femmes sont confrontées à des obstacles que les hommes ne connaissent pas ou connaissent avec beaucoup moins d'ampleur. D'abord, dans bien des cas elles ont reçu une formation qui les préparait beaucoup moins que les hommes à occuper un emploi rémunéré, ou encore leur formation les orientait vers un éventail professionnel beaucoup plus restreint. Très souvent, elles ont dû quitter le marché du travail ou n'ont pu y participer à cause des

responsabilités familiales : leur formation s'en est trouvée détériorée. De même, à cause de divers stéréotypes, elles n'ont pas accordé autant d'importance que les hommes à une formation mathématique et scientifique qui aurait pu leur permettre d'affronter avec plus d'assurance les changements technologiques[14]. Enfin, bien souvent les femmes n'ont pas autant que les hommes l'occasion de participer à des réseaux d'information qui leur permettraient d'acquérir des renseignements utiles sur les diverses possibilités d'emplois sur le marché du travail et sur les diverses façons de tirer le meilleur profit de leurs habilités.

Ces divers obstacles et bien d'autres[15] ont pour conséquence que le capital humain féminin n'est pas utilisé de façon aussi profitable qu'il le pourrait. D'ailleurs, il est intéressant d'observer qu'en règle générale, pour un niveau de revenu donné, les femmes n'ont pas à travailler autant d'heures que les hommes[16]. ce qui pourrait dénoter une sous-utilisation de leurs compétences. Afin d'améliorer cette situation, et à cause de ces obstacles auxquels elles sont davantage confrontées que les hommes, il importe que dans l'application des diverses mesures mises en place pour former la main-d'œuvre, que les femmes bénéficient d'un préjugé favorable (action positive) qui ne devrait pas prendre toutefois que la seule voie des quotas.

Les actions à prendre afin d'assurer une meilleure adéquation entre les besoins du marché, les aspirations des femmes et leurs compétences pourraient consister premièrement à bonifier certaines mesures existantes dans le but d'abord de contrer la baisse qui a commencé à apparaître dernièrement dans la proportion de femmes au nombre des participants aux divers programmes de formation de la Commission de l'emploi et de l'immigration[17].

1) Accroître les montants d'aide à la formation pour faire en sorte, tout au moins, que les femmes qui y participent n'aient pas à subir pour elles ou leur famille une baisse dans leur niveau de vie.

Les allocations actuellement versées sont beaucoup trop faibles pour encourager sérieusement les femmes à participer à ces programmes. Dans le cas de celles ayant des dépendants et recevant des prestations de bien-être social, il est même préférable dans bien des cas de rester à la maison : à cause des divers coûts liés à un retour aux études, à l'incertitude de trouver un emploi après celles-ci, au faible taux de salaire qu'elles risquent d'obtenir si elles préfèrent s'orienter vers certaines professions « féminines » à faible revenu, et aux difficultés de réobtenir le bien-être social si l'expérience échoue.

Si une femme vit avec son conjoint, les allocations sont considérablement réduites. Bien souvent cette femme préfère se trouver un emploi le plus rapidement possible et souvent à faible salaire, plutôt que de retourner aux études et d'avoir à défrayer divers coûts, dont la garde des enfants. Quant aux femmes qui bénéficient des prestations d'assurance-chômage, en règle générale elles reçoivent moins que les hommes, parce que les salaires ayant servi à établir le calcul de ces prestations sont en moyenne inférieurs. Depuis le mois d'août 1984, les candidats peuvent choisir le montant le plus élevé de leur prestation d'assurance-chômage ou celui prévu par le programme. Cette mesure ne peut s'avérer bénéfique toutefois qu'à quelques femmes seulement.

2) Dans le cadre des efforts de diversification vers les emplois non traditionnels, élargir la définition de ces emplois pour englober toute profession dont les effectifs masculins dépassent 50 % et mettre l'accent sur les professions dont les rémunérations sont supérieures à celles versées en moyenne sur le marché et significativement supérieures à celles que les femmes candidates à ces professions pourraient obtenir si elles optaient pour une profession « féminine » exigeant les mêmes efforts de formation.

Nos travaux nous ont permis en effet d'observer, à titre d'exemple, que les femmes qui travaillent comme machinistes, camionneuses, mécaniciennes, ou dans le secteur de la construction ne disposent pas de revenus de travail supérieurs à celles qui travaillent comme secrétaires, sténographes ou dactylos. Les incitations pécuniaires à s'orienter vers ces professions sont donc très faibles. En plus, les conditions de travail sont souvent plus attrayantes dans ces derniers emplois que dans les premiers[18].

3) Améliorer le service de counselling de deux façons : a) en mettant à la disposition des agents toute l'information nécessaire sur les pénuries ou les surplus de main-d'œuvre, de même que sur les taux de salaire dans chaque profession pour que les candidates puissent faire les choix les plus éclairés possibles; b) mettre à profit l'expérience américaine dans le domaine de la reconnaissance des acquis expérientiels pour être mieux en mesure de guider les femmes dans leurs choix et les aider à axer leur formation sur des apprentissages qui vont leur permettre de compléter les divers acquis qu'elles ont réalisés à l'extérieur du marché du travail, ou encore qui vont leur permettre d'éviter de prendre des cours pour des apprentissages qu'elles ont déjà[19].

4) Établir un programme national de congé-éducation. Les femmes pourraient tirer grandement avantage d'un tel programme au cours des prochaines années, étant donné qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'être affectées par les changements technologiques. Une attention particulière devrait être accordée aux femmes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles risquent davantage

d'être affectées par ces changements[20]. De même, une attention particulière devrait être accordée aux critières qui seront retenus pour déterminer les crédits nécessaires de participation au programme afin que les femmes puissent y participer autant que les hommes.

5) Accélérer l'élaboration et la mise en place des programmes de modules de mathématiques, de sciences et d'informatique que Emploi et Immigration Canada a entrepris avec les provinces dans le but de répondre aux besoins particuliers des femmes, programmes qui devraient tenir compte du fait qu'elles ont un plus long rattrapage à faire dans ce domaine que les hommes étant donné le peu d'intérêt que le processus de socialisation les a amenées à accorder à ce type de formation.

6) Accorder un meilleur suivi aux femmes qui optent pour des professions non traditionnelles et recueillir l'information qui permettrait d'être mieux en mesure de connaître les conditions qui doivent être réunies pour que d'autres femmes puissent également s'orienter vers ces professions et y réussir. Ce serait une façon d'éviter les échecs comme ceux relevés actuellement et possiblement de réduire le gaspillage de ressources qui en découle.

7) Dans le but d'accélérer la baisse d'influence des stéréotypes sur les politiques de recrutement, de formation et de promotion, les gouvernements devraient inviter les entreprises qui bénéficient de contrats ou de subventions de leur part à étudier la répartition de leur personnel selon le sexe, la structure des salaires, les postes occupés, et d'en présenter le rapport écrit à une autorité gouvernementale compétente. Cette mesure aurait pour effet de rendre les entrepreneurs davantage conscients de l'ampleur des divers écarts qui existent entre les femmes et les hommes et de les inciter à trouver des correctifs.

8) Enfin, dans une perspective plus globale, des mesures visant à assurer un partage mieux équilibré des responsabilités familiales permettraient aux femmes d'aspirer davantage à un plus large éventail professionnel. L'octroi de congés parentaux, l'amélioration des services de garderies et un meilleur aménagement du temps de travail et des conditions de travail sont autant de mesures qui faciliteraient un tel état de choses.

Commentaires de Roslyn Kunin

Je ne sais pas bien s'il est très difficile ou très facile de commenter l'exposé de Jac-André Boulet, car je suis certainement d'accord avec les prémisses fondamentales et les conclusions présentées par l'auteur. Pour tous ceux et celles qui se sont penchés sur le sujet, il est certainement évident que les femmes n'ont aucunement atteint l'égalité en milieu de travail. Il est aussi évident que la question de la diversification professionnelle est l'une des principales raisons pour lesquelles l'inégalité persiste. Cette affirmation est vraie, que l'on utilise le modèle classique du marché du travail (qui donne lieu à une offre excédentaire de main-d'œuvre compte tenu du fait que la plus grande partie de la population active féminine est concentrée dans un très petit nombre de professions) ou que l'on utilise un modèle de type marxiste où on considère les femmes et les autres travailleurs secondaires comme une armée de réserve de main-d'œuvre.

Il est aussi vrai que l'éducation et la formation officielles sont certainement un moyen nécessaire (mais, comme je le démontrerai plus loin dans mes commentaires, pas nécessairement suffisant) pour aider les femmes à atteindre une plus grande égalité des gains sur le marché du travail.

En général, je suis d'avis que toute personne – surtout une femme – qui désire travailler régulièrement, tout en gagnant un revenu qui dépasse les 20 000 $ par an, doit avoir fait des études postsecondaires assez longues, et de préférence, détenir un diplôme universitaire. Comme Jac-André Boulet l'a souligné dans son exposé, la grande majorité des femmes n'ont pas encore atteint ce niveau de revenu, bien qu'une partie importante des travailleurs masculins l'aient fait.

Par conséquent, je suis fondamentalement d'accord avec les prémisses de l'exposé et avec les propositions visant à améliorer la situation.

En ma qualité d'économiste régional à Emploi et Immigration Canada, je suis particulièrement d'accord avec tout ce qui vise à mettre l'accent sur les divers programmes de formation et les autres mesures spéciales concernant l'emploi des femmes dans les professions non traditionnelles, mesures que notre Commission met d'ailleurs de l'avant.

Néanmoins, plusieurs aspects de la question n'ont été que mentionnés dans l'exposé, ou ont été stratégiquement omis. Comme ils méritent notre attention, c'est sur ceux-ci que porteront mes commentaires. Les principaux points dont je traiterai sont les suivants : 1) le fait de considérer l'éducation comme une panacée à l'inégale répartition des femmes sur le marché du travail; 2) la répartition des femmes à l'intérieur des professions et leurs gains dans une profession donnée; 3) l'effet de la situation familiale sur les travailleuses et leurs gains; 4) l'effet de l'état actuel de l'économie (et il n'est pas exagéré de parler de récession); et 5) l'impact du changement technologique sur la situation des femmes sur le marché du travail.

À la suite de mes commentaires, je conclurai en faisant des propositions supplémentaires visant à améliorer la répartition du revenu et des gains des femmes sur le marché de l'emploi. Ces propositions visent à compléter et non à remplacer celles qui ont été faites dans l'exposé original.

Ayant moi-même une formation universitaire, avec plus de huit années d'études postsecondaires, il ne me viendrait pas à l'idée de dévaloriser l'enseignement structuré dispensé dans nos écoles, collèges, universités et instituts de formation. Néanmoins, on a parfois tendance à accorder à l'éducation une valeur beaucoup plus grande qu'elle n'en a réellement, et cette attitude est souvent adoptée davantage par les femmes que par les hommes. On en voit la preuve dans les statistiques souvent citées qui démontrent que les femmes, dans l'ensemble de la population, ont tendance à avoir plus d'années de scolarité et des niveaux plus élevés d'études que les hommes pour une rémunération moindre. Des statistiques du recensement de 1981 démontrent que les femmes qui ont un diplôme universitaire ne gagnent que 876 $ par an de plus que les hommes qui ont un diplôme secondaire et plus de 10 000 $ de moins que les hommes qui ont un diplôme universitaire (21 005 $ contre 31 179 $). Toutefois, les femmes qui n'ont qu'une formation secondaire ne gagnaient que 12 756 $ contre 20 129 $ pour les hommes qui ont fait les mêmes études. Par ailleurs, Ornstein[21] a démontré dans ses recherches que les études sont sensiblement moins rentables pour les femmes que pour les hommes.

Cette étude a surtout porté sur les femmes en gestion et a permis de constater que même ces femmes relativement instruites n'avaient pas tendance à monter aussi rapidement que leurs collègues masculins[22]. Cela, nous le savions déjà (et nous en trouvons confirmation dans d'autres recherches[23]), mais ce qui est significatif, c'est leur réaction à leur manque d'avancement professionnel et les mesures qu'elles ont prises afin d'y remédier. Presque inévitablement, elles ont eu recours à des études et à de la formation supplémentaires, même lorsqu'elles étaient déjà plus instruites et avaient obtenu de bien plus grandes compétences officiellement reconnues que leurs collègues masculins dont l'ascension était plus rapide. En fait, les femmes ont eu tendance à revenir aux valeurs de leurs années d'école en adoptant à nouveau le mode dépendant de la classe pour aller chercher des compétences supplémentaires sur papier, longtemps après que de telles compétences aient commencé à leur offrir un rendement sensiblement décroissant. Elles le font souvent aux dépens de l'apprentissage des compétences administratives qui s'acquièrent sur le tas, y compris, et surtout, des compétences interpersonnelles et « politiques » qui sont si nécessaires pour l'avancement et pour la survie dans l'organisation aux niveaux supérieurs des postes de gestion et, en fait, de la plupart des postes de professionnels.

Cela m'amène, dans mon second point, à indiquer que la diversification professionnelle des femmes peut ne pas être suffisante en elle-même pour résoudre leurs problèmes sur le marché du travail. Cette idée est confirmée par une étude très importante et très féconde de M. S. Devereaux et Edith Rechnitzer[24].

L'étude démontre que lorsque les femmes ont les mêmes diplômes que les hommes et entrent dans la même profession, l'écart de revenu, bien que toujours en faveur des hommes, est relativement faible à l'entrée. Néanmoins, avec le temps et pour un nombre donné d'années d'expérience, l'écart s'élargit sensiblement de telle façon qu'après environ huit ans, les femmes avec des compétences et des années d'expérience comparables gagnent environ 60 % de ce que gagnent leurs collègues masculins, ce qui a pour effet de maintenir la différence traditionnelle entre les gains des hommes et des femmes, différence qui remonte à la Bible et qui est restée remarquablement stable depuis lors. Ce fait est aussi confirmé par le travail plus récent d'Ornstein[25].

D'autres recherches ont été menées récemment aux États-Unis en vue de déterminer l'effet qu'avait sur les revenus des femmes d'âge moyen l'accession à des professions non traditionnelles[26]. Comme les recherches ont été faites en coupe instantanée et reflètent la situation d'un grand nombre de femmes à un moment donné, il se peut que les résultats diffèrent des études qui suivent l'évolution des femmes dans le temps. Néanmoins, elles ont permis de constater que l'augmentation du revenu des femmes blanches qui quittent des professions exercées au moins à 90 % par des femmes pour accéder à des professions qui sont exercées au moins à 90 % par des hommes n'est que de 8 %.

Cette constatation renforce ma thèse : les femmes n'obtiendront jamais l'égalité sans diversifier leurs orientations scolaires et leurs choix professionnels, mais le simple fait d'accéder aux professions appropriées ne résoudra pas non plus le problème fondamental, sans que quelque chose ne soit fait pour aider à réduire la différence de rendement des études et de l'expérience entre les hommes et les femmes à mesure qu'ils poursuivent leur carrière.

Le problème de la structure familiale et des responsabilités familiales est fréquemment mentionné en matière de performance des femmes sur le marché du travail. M. Boulet en parle également dans son étude. Souvent, on soutient qu'à cause de leurs

responsabilités familiales habituellement disproportionnées par rapport à celles des hommes, les femmes ne sont pas en position de faire une contribution égale sur le marché du travail. On considère que leurs intérêts et leurs énergies sont ailleurs, qu'elles sont moins mobiles géographiquement et qu'elles ne peuvent travailler par quarts ou à certaines heures.

Une hypothèse très intéressante basée sur cette prémisse a été présentée dans l'étude de W. E. Block et M. A. Walker[27]. Dans cette étude, les auteurs soutiennent que la principale raison des écarts de revenus et de gains entre les hommes et les femmes est le fait que ces dernières ont des responsabilités familiales différentes. Pour vérifier cette hypothèse, ils essaient de démontrer que les différences de salaire disparaissent presque complètement lorsque l'on compare les hommes et les femmes qui n'ont jamais été mariés. Même pour ces groupes toutefois, les femmes ne gagnaient que 90 % des salaires des hommes.

Les auteurs ont négligé de souligner que les femmes célibataires étaient plus âgées, avaient plus d'expérience sur le marché du travail et étaient sensiblement plus instruites que leurs collègues masculins qui ne s'étaient jamais mariés. De plus, dans notre société, les femmes ont traditionnellement tendance à épouser des hommes qui sont plus âgés, plus instruits et ont généralement un statut social plus élevé qu'elles, tandis que les hommes ont tendance à épouser des femmes plus jeunes et moins instruites. Par conséquent, les femmes qui ne se marient jamais ont tendance à être à l'extrémité supérieure de la répartition des revenus, de la scolarité, du statut et même de la taille, tandis que les hommes qui n'ont jamais été mariés ont souvent tendance à être ceux qui ont un statut, une santé, des études, des perspectives d'emplois inférieurs, etc. En dépit du fait que le groupe des personnes n'ayant jamais été mariées comprend généralement les femmes qui ont les meilleures perspectives d'emplois et les hommes qui ont les moins bonnes, la répartition des revenus était toujours en faveur des hommes.

Compte tenu de cette démonstration, on ne penserait pas automatiquement que ce sont les seules responsabilités familiales supplémentaires confiées traditionnellement aux femmes qui causent leur position défavorable sur le marché du travail. Denton et Hunter[28] ont fait une critique intéressante de l'étude de Block et Walker ainsi que des recherches supplémentaires qui ont donné des résultats contradictoires.

Dans son exposé, M. Boulet mentionne le fait que les femmes ont des capacités de gain moindres parce que les responsabilités familiales ne leur permettent pas de participer à certains emplois comme ceux où le travail se fait par quarts. J'ai toujours trouvé significatif qu'on mentionne toujours l'incapacité des femmes à travailler par quarts – alors qu'elles feraient preuve par ailleurs de souplesse sur le marché du travail – comme explication pour leurs gains moins élevés, alors que l'une des professions les plus importantes et les plus traditionnellement féminines est celle d'infirmière dont le travail par quarts fait partie tout à fait intégrante. Je n'ai jamais entendu dire que les femmes ne devraient pas être infirmières ni, en fait, que les hommes devraient devenir infirmiers à cause de la nécessité de travailler pendant la nuit et les fins de semaine de façon très régulière dans cette profession importante et responsable.

Je passe maintenant aux problèmes qui reviennent toujours à la surface dans l'esprit d'un économiste comme moi, nommément l'état général de l'économie. Il est assez évident que depuis le début de la présente décennie, l'économie canadienne (voire celle du monde développé) a connu une période de déclin. En outre, de nombreux observateurs considèrent que cette situation ne prendra probablement pas fin dans un avenir très rapproché. Il en résulte que l'offre de main-d'œuvre dépasse la demande dans pratiquement toutes les professions, y compris celles où il y a longtemps eu pénurie, comme l'ingénierie ou les professions d'ouvriers qualifiés. Il sera difficile d'améliorer la position des femmes aussi longtemps qu'il y aura une offre excédentaire de main-d'œuvre.

Un excellent exemple est le droit. Dans le passé, celui-ci a été l'une des professions à statut et à revenu élevés. Récemment, une proportion importante de femmes ont entrepris des études dans ce domaine, ont obtenu leur diplôme et ont accédé à la profession. Néanmoins, malgré que le nombre total d'avocats qui reçoivent un diplôme soit relativement limité par le nombre de places dans les universités, nous semblons maintenant souffrir d'une offre excédentaire d'avocats, ce qui fait qu'il est très difficile d'obtenir un stage, un emploi régulier après avoir terminé le stage ou même un revenu confortable dans le domaine très concurrentiel de la pratique privée du droit. Cette situation serait vraie, peu importe que les écoles de droit soient masculines à 100 %, féminines à 100 %, ou quelque part entre les deux.

Alors que les femmes cherchent à accéder à des professions qui sont considérées comme non traditionnelles pour elles, qu'elles sont encouragées à recevoir une formation en vue de le faire, le simple fait du ralentissement économique réduira leurs chances auprès des employeurs qui hésitent à faire des changements, même dans les meilleures circonstances, et qui hésiteront d'autant plus à engager des femmes nouvelles et relativement inexpérimentées dans des domaines non traditionnels, que nombre

d'entre eux peuvent encore puiser dans des réserves de travailleurs masculins expérimentés, instruits et ayant beaucoup d'ancienneté qui ont été mis à pied précédemment.

L'évolution technologique aggrave encore le problème de l'offre excédentaire actuelle dans les domaines non traditionnels auxquels nous espérons que les femmes auront accès afin d'améliorer leur position sur le marché du travail; ce problème accroît en outre l'excédent de l'offre dans les domaines traditionnellement féminins. De nombreux travaux, par exemple, de Heather Menzies[29], ont permis de démontrer de façon très spectaculaire que le travail de bureau et de service traditionnellement féminin, qui a absorbé jusqu'aux deux tiers de la main-d'œuvre féminine, est de plus en plus touché par les nouvelles technologies automatisées dont le traitement de textes et de données sont les meilleurs exemples.

On a dit que chaque machine de traitement de textes et son opérateur remplacent quatre postes de bureau traditionnels. Une part croissante du travail dans les bureaux, les banques, les assurances, et ainsi de suite, a été rendue plus productive par la nouvelle technologie. Évidemment, on entend par productivité améliorée une « production accrue par travailleur », ce qui signifie qu'il faut moins de travailleurs pour un volume donné de production.

Cela signifie qu'il y aura non seulement un facteur d'attraction des femmes vers les professions non traditionnelles à cause de meilleures possibilités d'emplois et de perspectives de salaires plus élevés dans ces professions, mais aussi un facteur de répulsion des professions traditionnellement féminines à mesure que l'offre excédentaire de main-d'œuvre s'accroîtra et que les possibilités d'emplois diminueront en raison de l'accélération du changement technologique dans le travail de bureau, travail dont la nature n'avait pas grandement évolué pendant de nombreuses décennies.

Pour terminer, et pour les raisons que j'ai déjà invoquées, j'aimerais rappeler les préoccupations que j'ai mentionnées au début, à savoir qu'une meilleure scolarisation et une plus grande diversification professionnelle sont nécessaires mais pourraient bien ne pas suffire à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

Pour justifier mes préoccupations, je citerai l'exemple des femmes médecins en URSS. Traditionnellement, en Russie, la médecine était une profession relativement bien considérée, relativement bien rémunérée et majoritairement masculine. Après la révolution, elle s'est féminisée, son statut a baissé progressivement et elle est devenue de moins en moins bien payée, de sorte qu'aujourd'hui un médecin dans ce pays a un niveau de revenu et un statut équivalents à ceux d'un enseignant à l'élémentaire. Plus près de chez nous, il y a l'exemple des pharmaciens. Il y a environ une génération, le pharmacien était considéré comme un spécialiste et un entrepreneur dont le statut était un peu inférieur à celui d'un dentiste mais n'en était pas sensiblement différent. Depuis cette époque, la répartition des hommes et des femmes en pharmacie a changé de telle façon que les proportions actuelles sont environ 50/50.

Toutefois, le statut actuel du pharmacien est celui d'un employé technique relativement bien formé à l'emploi d'une grande chaîne de pharmacies souvent internationale, qui travaille par quarts et qui a probablement plus en commun avec les vendeurs qui vendent d'autres produits dans la pharmacie qu'avec les personnes qui exercent des professions indépendantes dans le domaine de la santé.

Par conséquent, en plus des recommandations que fait M. Boulet dans son exposé et que j'appuie, je voudrais faire les propositions suivantes.

Premièrement, en plus de poursuivre leurs études et de diversifier leurs choix professionnels, les femmes doivent se familiariser avec des facteurs moins officiels et plus politiques, des facteurs qui concernent les attitudes et qui leur permettront de progresser dans leurs professions et les aideront à rétrécir l'écart des gains entre elles et leurs collègues masculins. À cette fin, je suggèrerais la lecture de livres comme *Games Mother Never Taught You*[30] tout autant que l'inscription à des cours collégiaux et universitaires.

Enfin, pour que les femmes améliorent leur situation sur le marché du travail, il faut que le marché du travail s'améliore. Par conséquent (et je sais qu'il est beaucoup plus facile de parler que d'agir), nous devrons prendre toutes les mesures pouvant contribuer à améliorer l'économie en général et le marché du travail lui-même, avant que nous puissions espérer voir la situation des femmes progresser suffisamment sur le marché du travail canadien.

Discussion générale

La question de la formation des femmes, particulièrement de celles qui ont choisi un emploi non traditionnel, soulève beaucoup d'intérêt au cours de la discussion qui suit les deux exposés présentés. Une personne se demande pourquoi les femmes sont de moins en moins nombreuses à s'inscrire aux programmes de formation du gouvernement fédéral. Mme Kunin explique que, même si Emploi et Immigration Canada réserve des places aux femmes dans

ses cours de formation à des professions non traditionnelles, peu s'y inscrivent et, d'ailleurs, beaucoup d'entre elles « décrochent » éventuellement. Au moins une partie du problème, estime-t-elle, vient de l'attitude des femmes envers ces professions. De meilleurs services d'orientation, à l'école secondaire, aideraient à modifier cette attitude, dit-elle.

L'expérience a montré, dit une participante, que les femmes qualifiées pour exercer une profession surtout masculine rencontrent de l'hostilité de la part de leurs compagnons de travail, comme le cas du Canadien National l'a illustré il y a quelque temps. Elle suppose que, pour modifier la situation, il pourrait être nécessaire que l'État intervienne afin d'assurer aux femmes l'accès à certaines professions, ou pour faire appliquer les principes de l'action positive et du salaire égal.

M. Boulet convient que les femmes semblent rencontrer des problèmes dans les domaines d'activité qui ne leur sont pas propres et souligne la nécessité de recherches à ce sujet, notamment pour faire un relevé de leurs progrès et de leurs difficultés lorsqu'elles choisissent ces professions. À son avis, la diversification professionnelle ne devrait pas être recherchée à tout prix. Par exemple, les femmes ne devraient pas tenter d'accéder à des professions à majorité masculine où les conditions de travail et(ou) les salaires sont faibles.

Dans un autre commentaire au sujet de l'incident au Canadien National, un participant fait remarquer que lorsque la compagnie a appliqué des mesures en vue de faire cesser la discrimination, les conditions de travail des femmes se sont beaucoup améliorées. Il souligne aussi que la période actuelle de ralentissement économique pourrait faciliter l'intégration des femmes dans des activités non traditionnelles, contrairement à ce que dit Mme Kunin. Comme, pense-t-il, peu de femmes seulement seront alors embauchées, il sera plus facile de suivre leur progrès et de le favoriser. Toujours dans l'optique économique, une autre personne trouve que l'incidence de la récession sur les femmes – du point de vue du chômage, du bien-être, etc. – ferait un sujet intéressant pour une future étude.

Plusieurs participants discutent les faits présentés par M. Boulet et montrent que la diversification professionnelle s'accroît dans certains secteurs. L'un d'eux fait allusion à des statistiques présentées par le Bureau international du travail (BIT), dans un document mentionné par M. Boulet, qui indiquent que 25 % des femmes qui travaillent occupent des postes élevés. Selon cette personne, la désagrégation des données, dans le cas des catégories professionnelles et de celles des cadres, montre qu'un fort degré de ségrégation professionnelle persiste. M. Boulet fait remarquer que l'étude du BIT ne porte que sur les professions à majorité, et non presque totalement, masculine. Elle n'indique pas non plus, ajoute-t-il, si, dans les professions prétendûment « masculines », des femmes ont obtenu des postes supérieurs, ni, en fait, si leur promotion y est rapide ou non. Des enquêtes au sujet du progrès des femmes dans ces domaines fourniront éventuellement, dit-il, une indication importante sur les obstacles possibles à leur avancement.

Dans le même ordre d'idées, une participante fait remarquer que l'étude de M. Boulet suppose que la diversification professionnelle deviendra la norme à mesure que des femmes sortiront de l'université avec un grade dans une discipline « masculine ». Mais cela n'arrivera pas, dit-elle, dans le cas des nombreuses femmes sans formation universitaire, qui auront besoin de conseils différents sur la façon de faire face au marché du travail.

On discute ensuite du lien entre le travail à temps partiel et l'écart salarial entre hommes et femmes. Quelqu'un demande à M. Boulet si le fait, qu'à leur entrée sur le marché du travail, un plus grand nombre de femmes choisissent ce genre de travail – particulièrement dans le secteur des services – aura des répercussions particulières sur cette différence de rémunération. Il répond qu'il est difficile de tirer des conclusions au sujet du travail à temps partiel, car les données de Statistique Canada montrent que 75 % des travailleuses à temps partiel préfèrent cela. Une participante commente cette réponse en soutenant que les femmes choisissent ce genre d'emploi à cause des responsabilités qu'elles doivent assumer à la fois à l'extérieur et à la maison. Si la semaine de travail était plus courte, dit-elle, un bon nombre de ces femmes choisiraient de travailler à plein temps.

Une personne souligne que l'observation formulée par M. Boulet est importante, en ce sens que la diversification recherchée par l'adoption d'une profession à majorité masculine ne devrait pas empêcher les femmes de choisir des professions féminines bien rémunérées, comme celle d'infirmière. Mme Kunin fait remarquer que les programmes d'action positive ont été particulièrement efficaces dans cette profession. M. Boulet ajoute que la situation des infirmières serait même meilleure, s'il existait, dans leur domaine, un programme d'études conduisant au doctorat.

Pour conclure, une participante décrit l'évolution récente de la profession de pharmacienne (pharmacien) en Nouvelle-Écosse. Beaucoup de femmes, dit-elle, se sont inscrites à l'École de pharmacie de l'Université Dalhousie, de sorte qu'avant très longtemps la profession sera complètement féminine. En

conséquence, la Pharmacy Association collabore avec l'Université pour mettre sur pied un système de contingentement et pour abaisser les normes, de façon à permettre aux hommes qui désirent accéder à cette profession d'être admis au programme d'études. « Si on nous offrait la contrepartie dans le domaine du génie », lance Mme Kunin, « nous serions prêtes à négocier ».

5 Les femmes et l'éducation : nouvelles orientations

Présentation par Jane Gaskell

Les établissements d'enseignement offrent tous à peu près les mêmes cours aux enfants qui entrent à l'école à l'âge de cinq ans, mais avant d'entrer dans le marché du travail, ceux-ci auront graduellement été répartis dans un grand nombre d'orientations scolaires spécialisées. Cette répartition sépare les filles des garçons et leur fait suivre des chemins différents pour atteindre le marché du travail. Ce n'est pas que les filles restent à l'école beaucoup moins longtemps que les garçons ou qu'elles y réussissent moins bien. C'est plutôt que les programmes d'études qu'elles suivent débouchent systématiquement sur des emplois moins bien rémunérés dans des professions sexuellement identifiées, même lorsque les filles possèdent un niveau de scolarité identique à celui atteint par les garçons dans leurs propres orientations.

Cette disparité observable dans le système d'éducation est le reflet et même, dans une large mesure, le résultat de l'existence d'une disparité équivalente dans le marché du travail. Se demander laquelle est apparue en premier et où il faut apporter des changements, revient à poser le problème de l'œuf et de la poule. Les gens s'inscrivent à des programmes d'études différents surtout parce qu'ils veulent se qualifier en vue d'obtenir des emplois différents. Les gens acquièrent des dispositions et des connaissances relatives à des emplois différents par le fait même qu'ils sont inscrits à tel ou tel programme d'études. Il y a là une relation dialectique, et il est tout aussi inutile de dire qu'on ne peut rien faire en matière d'éducation tant que le marché du travail n'aura pas changé que de dire qu'on ne peut rien changer dans le marché du travail tant qu'on n'aura pas modifié le système scolaire. Les deux problèmes doivent être posés simultanément.

Plusieurs possibilités de changement s'offrent à nous. Une solution serait de tolérer la différenciation des inscriptions scolaires suivant le sexe tout en préconisant que les orientations masculines et féminines soient rémunérées plus également au niveau du marché du travail. Une rémunération égale pour les personnes des deux sexes pourrait effectivement mettre fin à la discrimination sexuelle dans les programmes scolaires en rendant ceux des femmes plus attrayants pour les hommes. Cette solution exige plus des employeurs que du système d'éducation. Une autre solution serait d'encourager les femmes à s'inscrire à des programmes d'études masculins de manière à ce qu'elles puissent toucher les salaires plus élevés auxquels ils conduisent. C'est la une solution plus classique qui, à court terme, semble plus réalisable. Toutefois, le fait de s'inscrire à des programmes d'étude masculins n'entraîne pas l'égalité pour les femmes lors de l'obtention du diplôme. Le danger est qu'une telle stratégie pourrait achever de dévaloriser les secteurs traditionnellement féminins en identifiant l'objectif à atteindre par les femmes à ce que les hommes auraient maintenant obtenu. C'est un danger qu'il ne faut pas perdre de vue, même si je limite cet article à l'étude des divers moyens d'intégrer les femmes dans les secteurs traditionnellement masculins.

Notre propos est en effet de considérer la répartition des personnes dans le système scolaire suivant leur sexe et de déterminer ce que nous savons de ce mécanisme et comment nous pouvons en atténuer la portée. Notre analyse se doit d'être très générale parce qu'il y a beaucoup de niveaux d'études et de types d'établissements d'enseignement qui permettent l'acquisition d'une instruction et d'une formation et qu'il y a aussi quantité de programmes d'études spécialisés et sexuellement différenciés. Bien que bon nombre de problèmes soient communs à l'enseignement secondaire et postsecondaire, de même qu'aux cours de formation professionnelle, l'analyse et les recommandations sont ici présentées de telle sorte qu'elles puissent s'appliquer à un grand nombre d'établissements scolaires offrant des programmes d'études différents et ne peuvent en conséquence rendre justice à chacun d'eux.

L'ampleur du problème

Il est difficile d'obtenir des données précises sur le degré de répartition des élèves dans les établissements d'enseignement suivant leur sexe. Cela est tout aussi vrai pour le chercheur qui s'intéresse à une vision globale de la situation aux niveaux fédéral et provinciaux que pour les gens impliqués au cœur d'une action locale qui veulent mettre l'accent sur les problèmes d'un établissement en particulier. Dans le recensement et dans la plupart des études portant sur la relation entre le système scolaire et le marché du travail, le nombre des années de scolarité réussies par une personne est indiqué mais non le type

d'enseignement reçu. Il en va de même dans les résumés des statistiques scolaires[1].

La plupart des problèmes qui se posent aux chercheurs qui veulent disposer des données permettant de faire un estimé raisonnable du degré de répartition des effectifs scolaires suivant le sexe, se présentent de façon semblable à ceux qui tentent le même calcul en ce qui concerne le marché du travail. Les difficultés sont accrues dans le cas du secteur de l'enseignement par le manque d'intérêt relatif manifesté pour le sujet par les chercheurs ainsi que par la multiplicité des niveaux et des types d'administrations gouvernementales concernées[2].

Le problème le plus crucial vient de ce que dans beaucoup de cas, en particulier au niveau des écoles secondaires et des collèges communautaires, les données relatives aux programmes ne sont tout simplement pas enregistrées en fonction du sexe de l'élève. Si cette information est recueillie, d'autre part, elle n'est pas analysée ni diffusée dans une quelconque publication. Certes, Statistique Canada possède des chiffres séparés selon les sexes à propos des domaines d'études où se trouvent les effectifs et les diplômé(e)s universitaires. Mais ses données concernant les collèges communautaires, la formation professionnelle et l'éducation permanente sont un véritable fouillis, tandis que les données relatives aux programmes d'enseignement secondaire sont inexistantes. En mai 1984, Statistique Canada a annoncé que plusieurs nouvelles enquêtes seraient faites pour accroître le nombre de données sur l'enseignement postsecondaire. On disposera notamment d'informations fort utiles sur les inscriptions aux différents programmes d'études ventilées selon le sexe des élèves. Les données relatives à tout ce qui n'est pas de niveau postsecondaire demeurent très insuffisantes.

Quand il y a des données, ce sont des problèmes de présentation qui surgissent. Il est difficile de savoir ce que recouvre la définition d'un programme d'études. Par exemple, si la catégorie « commerce » est utilisée pour désigner une section dans un collège communautaire ou dans une école secondaire, elle pourra comprendre l'informatique dans certains établissements, tandis que dans d'autres, cette discipline sera incorporée dans les mathématiques ou les sciences appliquées ou encore formera un domaine à part. En outre, plus les programmes sont définis de façon précise, plus la répartition des effectifs suivant le sexe est visible. La catégorie « études commerciales » ne fait pas de différences entre les programmes en secrétariat, en comptabilité et en gestion. La catégorie « sciences humaines » ne permet pas non plus de faire la distinction entre les cours d'anglais et les cours d'économique. Enfin, une comparaison des établissements est difficile à réaliser, le statut des élèves à temps partiel n'est pas clair dans beaucoup de cas et tant l'appellation que le contenu des programmes d'études varient d'une année à l'autre, rendant difficile toute tâche de comparaison véritable.

Malgré ces difficultés, il est possible, à partir des données existantes, d'avoir une idée du degré de répartition des effectifs scolaires suivant le sexe. Le tableau 5-1 est une compilation des inscriptions universitaires dans les disciplines menant à un baccalauréat ou à un diplôme professionnel. Le nombre de femmes est prédominant dans les sciences infirmières, l'éducation, les sciences ménagères et le service social. Elles sont nettement sous-représentées en génie et elles constituent moins de 40 % du total des effectifs en art dentaire, en sciences forestières, en sciences religieuses, en droit, en études commerciales et en médecine.

Le nombre des femmes inscrites à l'université a évolué rapidement au cours des dernières années. Le taux d'inscription global des femmes est passé de 24 % en 1960 à 46 % en 1982[3]. Cette augmentation n'a pas été la même dans toutes les disciplines, et là où l'on enregistre les plus fortes hausses, la base de calcul y est pour beaucoup. Si l'on considère les disciplines où les femmes étaient sous-représentées, on constate que l'augmentation de la proportion des femmes inscrites en génie et en sciences a été à peu près égale à l'augmentation générale du pourcentage des femmes inscrites à l'université. Le pourcentage d'accroissement a été beaucoup plus élevé quant au nombre de femmes inscrites en études commerciales, droit, médecine, médecine vétérinaire et art dentaire. Comme les effectifs féminins en génie étaient peu nombreux au début de la période couverte par l'enquête et comme les programmes d'études commerciales ont connu un essor considérable, les plus forts pourcentages d'accroissement ont été enregistrés dans ces disciplines.

Le tableau 5-2 donne quelques statistiques relatives aux collèges communautaires. Les femmes y sont maintenant plus nombreuses que les hommes. Elles sont particulièrement présentes dans ces départements où s'enseignent les travaux de secrétariat, les sciences infirmières et les services communautaires. Elles sont sous-représentées dans les disciplines scientifiques et techniques. Les collèges communautaires se sont multipliés à la fin des années 60; ils ont pris de l'expansion et changé rapidement depuis. Les modalités d'enregistrement des données ont fait de même, ce qui rend difficile toute comparaison temporelle des effectifs répartis selon le sexe. Les chiffres donnent néanmoins à penser que les pourcentages des filles inscrites ont augmenté de façon significative

Tableau 5-1

Effectifs universitaires selon le domaine d'études et le sexe, Canada, 1970/1971 à 1980/1981

	Effectifs						Variation des effectifs féminins 1970-1981	Effectifs de 1980/1981 en proportion des effectifs de 1970/1971	
	1970/1971		1975/1976		1980/1981				
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes		Total	Femmes
		(En pourcentage)		(En pourcentage)		(En pourcentage)	(En points de pourcentage)	(En pourcentage)	
Domaine d'études:									
Arts	103 108	44,5	102 626	49,0	94 706	54,0	9,5	91,9	111,7
Études commerciales	16 747	10,2	29 752	22,0	44 527	37,2	27,0	265,8	966,0
Éducation	38 531	56,4	45 118	61,9	36 382	68,6	12,2	94,4	114,9
Beaux-arts et arts appliqués	5 446	56,8	11 521	60,8	12 189	61,6	4,8	223,8	242,9
Droit	7 250	12,7	8 885	26,7	9 743	38,2	25,5	134,3	403,9
Sciences religieuses et théologie	2 670	23,7	2 252	34,0	2 926	29,8	6,1	109,5	137,5
Sciences humaines total partiel	173 752	42,6	200 154	47,4	200 473	52,3	9,7	115,3	141,7
Sciences	51 507	28,0	57 988	36,5	58 153	40,3	12,3	112,9	162,5
Agriculture	3 721	10,5	4 613	25,9	4 736	35,5	25,0	127,2	431,6
Études de l'environnement	–	–	1 068	28,6	1 994	35,1	–	213,0*	297,4*
Génie et sciences appliquées	25 706	0,2	30 802	5,5	38 247	9,7	9,5	148,0	778,9
Art dentaire	1 651	5,6	1 916	13,0	1 994	20,7	15,1	120,7	448,9
Médecine	5 733	18,1	8 843	27,2	9 780	36,0	17,9	170,5	339,2
Diverses professions de la santé	2 500	76,2	2 873	81,8	3 080	82,5	6,3	123,2	133,4
Sciences infirmières	4 391	97,9	6 421	97,3	5 846	97,1	-0,8	133,1	132,0
Pharmacie	2 068	49,0	2 686	60,5	2 755	63,7	14,7	133,2	173,0
Sciences ménagères	2 941	99,3	4 321	97,8	3 365	97,1	-2,2	114,4	111,8
Médecine vétérinaire	707	12,2	999	29,5	1 007	46,9	34,7	142,4	548,8
Sciences total partiel	100 925	26,4	122 530	34,1	130 957	36,0	9,6	129,7	177,0
Non classés	1 620	46,0	7 853	43,6	8 296	49,0	3,0	512,0	545,6
Grand total	276 297	36,7	330 537	42,4	339 726	46,0	9,3	122,9	154,0

*Données de 1975-1980.

SOURCE Données établies d'après M. von Zur-Muehlen, *Past and Present Graduation Trends at Canadian Universities*, Statistique Canada, 1982, pp. 82-85.

en génie général et en architecture, mais non en électronique et en génie mécanique. Aucune conclusion ne saurait toutefois être tirée sans avoir un supplément d'information quant aux changements effectués à l'intérieur des programmes d'études.

Il n'y a pas de données équivalentes sur les effectifs des écoles secondaires au Canada. Plusieurs provinces ne recueillent même pas de données sur les inscriptions suivant le sexe de l'élève. L'Ontario a commencé en 1982 à recueillir systématiquement et à publier des données sur les effectifs de ses écoles secondaires. Une enquête effectuée en 1980 a été à l'origine de ce programme et des chiffres tirés de cette enquête figurent au tableau 5-3. Il est frappant de constater à quel point la répartition suivant le sexe est déséquilibrée à tous les niveaux d'années d'études. On trouve le plus grand écart dans les cours qui ne sont pas d'enseignement général comme les études de la famille, l'enseignement de la gestion industrielle et l'enseignement de la gestion des entreprises. Il est clair toutefois que les filles abandonnent les cours de sciences et de mathématiques tandis que les garçons laissent tomber les cours d'histoire et de langues.

Tableau 5-2

Effectifs à temps plein des collèges communautaires selon le domaine d'études et le sexe, Canada, 1970/1971 à 1981/1982

	Effectifs					
	1970/1971		1974/1975		1981/1982	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
		(En pourcentage)		(En pourcentage)		(En pourcentage)
Domaine d'études :						
Arts	9 590	52,7	15 673	52,4	19 778	59,4
Études commerciales						
Secrétariat	–	–	7 636	98,1	12 332	99,5
Gestion et administration	–	–	–	–	26 273	49,8
Informatique	–	–	–	–	11 180	46,4
Gestion financière	–	–	–	–	7 231	56,2
Autre			28 240	36,3	8 232	54,8
Total	27 004	30,5	35 876	n/d	65 248	59,9
Services communautaires	57	56,1	14 295	66,6	22 655	72,5
Éducation	10 848	73,0	–	–	337	74,1
Architecture	1 187	4,7	–	–	643	16,0
Génie mécanique	94	–	2 546	1,0	6 295	2,1
Génie général	3 206	1,3	–	–	7 176	11,6
Techniques	–	–	–	–	2 780	41,4
Électronique	7 852	0,01	9 087	1,2	14 306	2,3
Autre	–	–	8 452	6,1	2 687	10,5
Sciences médicales						
Sciences infirmières	26 545	98,3	18 607	95,4	20 568	93,3
Techniques médicales	–	–	–	–	6 322	75,6
Autre	3 608	85,6	9 805	78,7	1 884	67,4
Total		n/d		n/d		87,7

SOURCE Pour 1970/1971, Statistique Canada, *L'éducation au Canada 1961-1971*, nº 81-229 au catalogue, tableau 39, p. 155; pour 1974/1975, Statistique Canada, *Collèges communautaires 1975-1976*, nº 81-222 au catalogue, et sont calculées à partir du tableau 3, p. 12; et pour 1980/1981, Statistique Canada, *Statistiques de l'éducation 1981-1982*, nº 81-002 au catalogue, 1983

Plusieurs études ont fait état récemment de la sous-représentation des filles inscrites aux cours de mathématiques et de sciences physiques de niveau secondaire[4]. Ces cours sont particulièrement importants puisqu'ils servent à départager les étudiants qui seront ensuite admissibles à poursuivre leurs études postsecondaires dans le domaine technique et scientifique, c'est-à-dire des disciplines où les femmes sont le plus sous-représentées et où il est possible d'obtenir des salaires de base relativement élevés. Il semble que les écarts varient sensiblement d'une région à l'autre du pays[5], mais que les filles ont nettement tendance à abandonner les mathématiques avant les garçons et à s'inscrire en biologie plutôt qu'en physique au 2ième niveau du secondaire[6].

Le tableau 5-4 montre la répartition selon le sexe des inscriptions au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans le domaine des sciences infirmières, du secrétariat et des services personnels. Elles ne sont pour ainsi dire pas représentées en ce qui concerne le travail sur machines-outils, les métiers de la construction, les transports et les métiers de l'exploitation minière. En cinq ans, le pourcentage des femmes inscrites à des cours de formation de la main-d'œuvre a augmenté, surtout dans le domaine du soutien administratif et dans les secteurs traditionnellement occupés par des femmes, comme les services de secrétariat et les services personnels. De légères augmentations ont été enregistrées ailleurs, alors que le nombre de femmes inscrites à des cours en travail sur machines-outils a effectivement baissé. Les cours de formation professionnelle qui ne font pas partie du PFMC ne sont pas étudiés par Statistique Canada, mais des efforts sont actuellement faits en ce sens.

Tableau 5-3

Certaines données sur les effectifs de l'enquête ontarienne sur les « écoles secondaires types » subventionnées par l'État, 1980[1]

En pourcentage

	Niveau d'étude	Effectifs féminins par rapport au total des effectifs de l'ensemble des écoles
Disciplines :		
Humanités		
Anglais	12	58
	13	53
(Avec spécialisation)	13	60
Histoire du Canada	12	55
	13	53
Français	9	64
(H22050)	10	64
	11	58
	12	74
	13	72
Allemand	10	62
	11	67
	12	72
	13	62
Histoire des États-Unis	13	52
L'homme dans la société	10	66
	11	66
	12	58
Mathématiques		
Informatique	10	32
	11	35
	12	35
	13	26
Mathématiques	9	47
(141050)	10	50
	11	46
	12	40
Algèbre	12	43
	13	34
Calcul	12	43
	13	41
Sciences		
Biologie 2e cycle	10	57
	11	60
	12	41
Biologie avec spécialisation	12	62
	13	56
Chimie 2e cycle	11	39
	12	37
Chimie avec spécialisation	11	46
	12	44
	13	42
Sciences générales	9	50
	10	47
	11	44
	12	37

Tableau 5-3 (fin)

	Niveau d'étude	Effectifs féminins par rapport au total des effectifs de l'ensemble des écoles
Physique 2e cycle	10	29
	11	37
	12	30
	13	22
Physique avec spécialisation	12	33
	13	30
Économie domestique		
Études de la famille	9	97
	10	96
	11	93
(H63300)	12	79
	13	66
Cours en gestion des entreprises		
Comptabilité (180071)	10	60
	11	60
(580071)	11	64
	12	63
(H80074)	11	56
	12	52
Traitement des données	10	51
	11	50
	12	44
Mathématiques des affaires	10	73
Procédés de gestion	11	97
	12	98
Techniques		
Dessin	9	8
	10	10
Électronique appliquée	9	3
	10	3
Travail du bois	9	7
	10	10
Construction	11	8
	12	9
Usinage	9	2
	10	2
Soudure	11	1
	12	1
Mécanique automobile	9	3
	10	6
	11	5
	12	6

1 Ces données excluent les écoles secondaires spécialisées dans les cours en gestion des entreprises et/ou dans les études techniques. Les numéros entre parenthèses correspondent aux numéros des cours tels qu'ils apparaissent dans le guide des cours du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

SOURCE Ministère de l'Éducation, *Report on the Survey of Secondary School Enrolment by Sex Appendices*, Ontario Management Information Systems Branch, 1982.

En résumé, il y a encore des différences importantes entre les sexes au niveau des inscriptions scolaires. Cela commence au niveau secondaire et ces

Tableau 5-4

Répartition des stagiaires inscrits au programme de formation de la main-d'œuvre selon la profession et le sexe, Canada, 1976/1977 et 1980/1981

	Effectifs					
	1976/1977		1980/1981		Variation des effectifs féminins 1976-1981	
	Total	Femmes	Total	Femmes		
		(En pourcentage)		(En pourcentage)	(En points de pourcentage)	(En pourcentage)
Profession:						
Gestion, administration	1 228	29,6	976	52,5	22,9	140,6
Sciences naturelles, génie et mathématiques	1 099	14,0	2 275	18,6	4,6	318,0
Sciences infirmières et sciences connexes	1 358	74,4	2 756	87,8	13,4	272,0
Travail de secrétariat	6 041	68,7	14 320	93,1	24,4	322,0
Services personnels	3 935	58,0	3 589	88,4	30,4	157,0
Travail sur machine-outils	4 707	5,9	14 527	2,6	-3,3	137,0
Métiers de la construction	5 405	1,2	31 612	1,3	0,1	642,0
Transport et équipement	891	4,3	4 147	5,7	1,4	621,0
Techniques minières, pétrole et gaz naturel	759	0,7	494	2,8	2,1	-2,8
Formation professionnelle de base	15 002	23,8	10 428	54,6	30,8	159,0
Total des effectifs	60 788	27,3	119 280	30,8	3,5	180,0

SOURCE Données tirées pour 1976/1977 de Travail Canada, *Les femmes dans la population active*, édition de 1977, partie 3, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980; données tirées pour 1980/1981 d'Emploi et Immigration Canada, 1981.

différences reproduisent les mêmes tendances que celles observées dans le marché du travail. La proportion de femmes inscrites dans les domaines d'études traditionnellement « masculins » au niveau universitaire a augmenté rapidement au cours des dix dernières années. Il semble qu'il n'en ait pas été de même au niveau des collèges communautaires, des écoles de formation professionnelle et des écoles secondaires. C'est toujours dans les disciplines scientifiques et techniques qu'on enregistre les plus faibles taux d'inscription des femmes. À ce jour, il n'y a pour ainsi dire aucune analyse qui ait été faite sur les différences entre les établissements d'enseignement et entre les programmes d'études pour voir où la séparation des sexes est la moindre, pour comparer son ampleur avec celle qui touche la main-d'œuvre dans le marché du travail ou pour analyser les facteurs qui favorisent l'intégration des sexes.

Une première étape dans la lutte contre la séparation des sexes dans le système d'enseignement doit consister à recueillir des données plus systématiquement sur les disciplines d'études où cette séparation existe et sur la façon dont elle varie. Ces données sont politiquement importantes afin de rendre ce problème pertinent aux yeux d'un plus grand nombre de gens. Elles peuvent focaliser l'énergie et les préoccupations de groupes divers et permettre de mobiliser de nouveaux appuis. Ces données sont également un outil d'analyse important en ce sens qu'elles peuvent nous aider à mieux comprendre les mécanismes qui intensifient ou atténuent le sexisme en éducation. Une meilleure compréhension de ces mécanismes est un élément essentiel pour l'établissement de politiques susceptibles d'accroître la proportion de femmes dans les secteurs non traditionnels.

L'initiative en ce domaine doit venir de Statistique Canada, qui a la tâche et les moyens de recueillir et d'analyser les données à l'échelle du pays. Les gouvernements provinciaux et les universités, les collèges communautaires et les conseils scolaires ont toutefois un rôle important à jouer dans la collecte et la publication des données relatives à la séparation des sexes dans leurs institutions respectives. Des séries statistiques à portée locale pourraient susciter un intérêt marqué et des engagements formels en faveur du renversement des tendances observées dans les modalités d'inscription à telle ou telle orientation scolaire. Ces séries statistiques pourraient

également servir de points de référence pour mesurer les effets des initiatives prises au niveau local. Elles feraient aussi ressortir des relations entre certains phénomènes ayant un intérêt particulier dans des régions précises. Par exemple, un conseil scolaire pourrait vouloir examiner les effets de l'adoption d'une nouvelle ligne directrice ou de l'introduction d'un nouveau cours obligatoire de mathématiques. Une province pourrait vouloir analyser les effets d'un plan d'action positive ou d'une collaboration accrue avec les employeurs. Ces éléments risquent fort d'être perdus dans une analyse faite à l'échelle du Canada.

Les explications de la séparation des sexes dans l'éducation

Les explications de la séparation des sexes sont nombreuses, mais elles peuvent être classées en gros dans deux catégories : celles qui s'appuient sur les caractéristiques des personnes et celles qui s'appuient sur les caractéristiques des programmes scolaires. Elles n'ont pas la même portée sur les politiques à adopter et je vais les distinguer. Le bref résumé qui suit ne peut inclure une revue détaillée des faits dans chaque domaine mais il peut attirer l'attention sur la diversité des éléments en jeu.

Les caractéristiques des personnes

On a pris l'habitude de considérer qu'une inscription à un programme d'études découlait d'un choix individuel et des aptitudes de chacun. Dans la perspective d'une étude des contrastes entre les sexes à ce sujet, cette façon de voir conduit à des recherches sur ce qui, entre les hommes et les femmes, peut expliquer les différences dans le choix de certaines disciplines scolaires ou sur ce qui motive les femmes à s'inscrire à des programmes d'études ou elles dominent numériquement par rapport à d'autres programmes où ce sont les hommes qui sont plus nombreux. Ce genre d'analyse mène à des recommandations sur les politiques à adopter pour que les femmes aient désormais le même bagage intellectuel que les hommes ou, tout au moins, qu'elles aient celui des rares femmes qui ont choisi les programmes d'études non traditionnels. Si l'on pousse cette recommandation trop loin, il devient à la fois inutile et politiquement suspect de forcer l'adaptation des femmes au modèle masculin de telle sorte qu'elles puissent concurrencer les hommes. Même si on pouvait, en toute logique, faire la recommandation inverse, c'est-à-dire rendre les hommes plus semblables aux femmes pour qu'ils choisissent les programmes d'études traditionnellement féminins, on ne le fait pas, comme on peut s'en douter, vu les conséquences financières que cela pourrait comporter compte tenu de la dévalorisation générale du travail des femmes et de ses caractéristiques.

Différences dans les aptitudes et la réussite scolaire

Dans l'ensemble, les différences d'aptitudes et de réussite scolaire suivant le sexe sont faibles, beaucoup plus faibles que les différences observées dans la composition des effectifs; elles avantagent même les femmes, au moins jusqu'à la fin du cours secondaire. Les filles obtiennent dans l'ensemble de meilleures notes, se retrouvent moins souvent dans des classes de rattrapage et ont plus de chances de terminer leurs études secondaires[7]. Si la réussite scolaire déterminait le choix des programmes, les femmes réussiraient beaucoup mieux qu'elles ne le font actuellement. Le problème est de savoir pourquoi les femmes sont incapables de traduire leur réussite scolaire par le choix des disciplines les plus prestigieuses qui mènent aux emplois plus rémunérateurs.

Les différentes thèses avancées au sujet des différences entre les sexes au niveau des aptitudes ont toutefois toujours suscité et suscitent encore des débats très animés. Ignorant curieusement les conséquences de la supériorité des femmes dans le domaine des langues et des sciences sociales, ces thèses s'attachent à montrer que l'infériorité des femmes dans le domaine des mathématiques et des notions spatiales explique leur sous-représentation dans le domaine des études scientifiques et techniques. La question de savoir si ce sont des différences d'aptitudes entre les sexes qui expliquent les différences observées dans les effectifs des cours de mathématiques et de physique ou si ce sont les différences dans les proportions d'inscriptions scolaires qui expliquent elles-mêmes l'inégalité des aptitudes, a récemment fait l'objet d'une attention toute particulière[8]. Les avis demeurent partagés sur cette question, mais ce qui importe pour notre étude est de constater que les courbes de distribution des aptitudes en mathématiques et en sciences se recoupent dans une grande mesure chez les hommes et chez les femmes, quelle que soit la différence moyenne. Le chevauchement des courbes de distribution de la réussite scolaire et des aptitudes est beaucoup plus marqué que celui observé pour les courbes de distribution des effectifs selon le sexe, tant à l'école que dans le marché du travail[9]. Même s'il y a des différences dans les moyennes d'aptitudes, il faut quand même se demander pourquoi celles qui sont

meilleures en mathématiques que la plupart des hommes ne poursuivent pas leurs études dans le domaine scientifique et technique.

La recherche sur les aptitudes en mathématiques et en notions spatiales suggère la mise sur pieds de programmes d'études conçus pour augmenter l'habileté des filles à faire des mathématiques et des sciences. Plusieurs initiatives de ce genre sont déjà en place, dont les plus connues sont probablement le projet EQUALS de l'Université de la Californie à Berkeley[10] et un projet pilote en Angleterre[11]. Ces projets mettent à contribution les professeurs et les élèves et soulignent l'importance de l'enseignement direct des concepts mathématiques et spatiaux, particulièrement dans les disciplines où les filles pourraient être faibles.

Les différences dans les traits de personnalité

Le lien entre les traits de personnalité et le domaine d'étude est beaucoup moins bien défini que celui qui existe entre la réussite scolaire et le choix d'un programme. La relation varie beaucoup dans toutes les disciplines. Un examen attentif de la littérature en psychologie sur l'étude des différences dans les traits de personnalité suivant le sexe indique que les différences marquées et systématiques sont peu nombreuses[12].

Certains pensent toutefois que la différenciation entre les sexes eu égard à des traits de personnalité comme la confiance en soi, l'anxiété, l'agressivité, l'inquiétude devant le succès, l'indépendance et l'interdépendance, pourrait influer sur l'entrée des filles dans les disciplines peu communes pour elles. Des travaux de recherche sur les premières femmes à s'être engagées dans les secteurs non traditionnels ont montré que celles-ci se décrivaient comme étant « dominantes » et « compétitives »[13]. Des cours d'affirmation de soi ont été utilisés pour augmenter la confiance des femmes en elles-mêmes et leur enseigner les techniques de relation interpersonnelle qu'elles doivent maîtriser, surtout dans les milieux masculins. L'idée voulant que les femmes aient peur des mathématiques est particulièrement d'actualité et elle est combattue au moyen de programmes spéciaux[14]. D'autres travaux de recherche montrent que même les femmes qui réussissent actuellement aussi bien que les hommes dans certains secteurs non traditionnels, prévoient qu'elles réussiront moins bien plus tard[15]. Des recherches souvent citées ont fait état de la peur du succès chez les femmes[16]. Cela suggère également qu'on pourrait intervenir utilement en les aidant à développer la confiance dans leurs possibilités.

On aura noté que la recherche portant sur les traits de personnalité fait appel à un modèle où la femme est constamment en manque de quelque chose et qu'elle n'aborde pas la question de savoir pourquoi des atouts féminins comme la sensibilité et la souplesse dans les relations interpersonnelles ne se traduisent pas dans une représentation numérique importante des femmes dans des programmes d'études qui confèrent un statut social élevé comme le droit et les études commerciales. Les liens qui sont suggérés entre les traits de personnalité et le choix des orientations scolaires semblent souvent n'être qu'une reformulation des différences déjà existantes plutôt qu'une preuve de l'existence de liens indiscutables. Faut-il être « agressif » pour être médecin ou est-ce que l'« interdépendance » suffit ? Qui plus est, il est nettement trompeur de laisser croire que ce qu'il faut pour être une femme qui fait œuvre de pionnier dans un secteur donné est en fait ce qu'il faut pour faire le travail correctement. Malgré toutes ces mises en garde, il semble qu'il vaille la peine d'encourager les initiatives soigneusement conçues pour donner aux femmes les qualités personnelles qui leur permettront de découvrir des secteurs nouveaux pour elles.

Le soutien familial

Le fait que les parents ne soient pas tout à fait gagnés à l'idée que les filles et les jeunes femmes suivent des cours de formation dans des secteurs d'activité non traditionnels peut avoir un effet sur la répartition des effectifs scolaires. Les adolescents et les jeunes adultes vivent encore avec leurs parents et, dans une grande mesure, sont placés sous leur autorité. On demande aux parents des élèves du niveau secondaire d'approuver leurs choix de cours. Les parents jouent également un rôle important en payant les études postsecondaires et en encourageant leurs enfants à s'y inscrire. Les jeunes sont aussi fortement influencés par les convictions sociales et le type d'activité de leurs parents.

Bon nombre de publications ont tenté de faire changer les idées qu'ont les parents de ce qui est acceptable pour leurs filles. Plus récemment, le Conseil des sciences du Canada a fait la recommandation suivante : « . . . le ministre d'État chargé des sciences et de la technologie et le ministre responsable de la Condition féminine devraient financer conjointement la mise en œuvre d'un vaste programme d'information publique s'adressant particulièrement aux parents en sensibilisant la population à la nécessité d'intégrer les jeunes filles et les jeunes femmes à une formation scientifique et technologique »[17].

Le degré d'influence des parents et, ce qui importe encore plus, la mesure dans laquelle cette influence est réellement contraignante et bien ancrée ne peuvent être déterminés à partir des travaux de recherche faits jusqu'ici. Mais, chose certaine, ces

facteurs varieront dans le temps et d'une communauté à l'autre. Les sondages d'opinion indiquent que la tendance est à la libéralisation et que la population est en général favorable à la notion de l'égalité des chances et à l'idée que les filles devraient être encouragées à accepter des postes de plus haute responsabilité dans leur milieu de travail[18]. Mais il n'est pas évident que les programmes d'information publique peuvent vaincre la réticence des parents à laisser leurs filles entreprendre une carrière dans des secteurs non traditionnels. Cette réticence provient d'expériences, de connaissances et de valeurs dont les origines sont complexes.

Les attitudes des jeunes

Les attitudes des jeunes à l'égard de la répartition traditionnelle des sexes dans la division du travail influeront sur leurs choix d'un programme d'études. On considère que les femmes qui préfèrent les disciplines plus académiques et moins traditionnelles ont une idéologie plus libérale quant aux rôles respectifs de chaque sexe dans la société[19]. La difficulté d'interpréter cette observation réside dans le fait que les idées exprimées sur le rôle des sexes et les aspirations au travail sont à la fois cause et effet de l'éducation et des expériences de travail des étudiants. La recherche proprement dite tend à réifier ce qui est en réalité un facteur de motivation complexe et dynamique[20]. En effet, les attitudes réagissent rapidement à des changements dans les pratiques sociales et ne sont pas nécessairement acquises pour toujours dès la tendre enfance d'une personne.

Jusqu'à quel point les opinions des jeunes d'aujourd'hui sur les différences sexuelles sont-elles traditionnelles ? Une enquête récente auprès d'adolescents américains[21] a montré que les étudiants, comme les étudiantes, souscrivent dans une majorité écrasante à l'idée de l'égalité des chances mais qu'au moment de répondre au sujet de leur propre avenir, ils préfèrent maintenir les distinctions traditionnelles entre le rôle des hommes et celui des femmes, les étudiants de façon plus marquée que les étudiantes. La majorité des premiers acquiesçaient à la formule « tout le monde s'en tire habituellement mieux quand l'homme est le gagneur à l'extérieur du foyer et que la femme prend soin de la maison et de la famille ». Seulement le tiers des filles était de cet avis. Une grande majorité d'étudiants, hommes et femmes, conviennent de l'importance du rôle des parents, acceptent le mariage comme la meilleure façon de vivre et rejettent comme « tout à fait inacceptable » l'idée que les deux conjoints travaillent à plein temps lorsqu'ils ont des enfants d'âge préscolaire. Tout renversement des rôles, tel que l'homme travaillant moins à l'extérieur du foyer que la femme et s'occupant davantage des enfants et des travaux ménagers, est rejeté par la grande majorité.

Les choix de carrières ont très peu changé depuis dix ans, malgré l'évolution rapide des attitudes à l'égard de l'égalité des sexes. Les filles du niveau secondaire continuent de choisir, dans un marché du travail où il y a inégalité d'accès aux professions, l'emploi d'infirmière ou d'enseignante et s'orientent vers les secteurs du travail de bureau, de la vente et des services[22]. Plus de jeunes filles optent pour des professions de col blanc plus prestigieuses et moins veulent demeurer à la maison à plein temps, tandis que peu de femmes choisissent un métier de col bleu ou un métier technique. Elles ont aussi des priorités différentes de celles des hommes lorsqu'elles cherchent un emploi. Elles attachent ainsi plus d'importance qu'eux à la sociabilité, à la réalisation de soi, et à l'altruisme, et moins au revenu, au rang social et aux possibilités d'avancement.

Malgré l'existence d'une corrélation d'ensemble, les attitudes à l'égard des différences sexuelles ne se traduisent pas toujours de façon très nette dans le choix des cours ou des professions et en aucune façon les préférences traditionnelles découlent-elles d'une adhésion globale à une idéologie familiale conservatrice. Les jeunes prennent en considération non seulement ce qu'ils voudraient être idéalement mais aussi ce qui leur semble possible et réalisable. Dans une étude récente faite à Vancouver[23], les adolescentes estimaient que pour avoir une famille il leur faudrait exécuter les tâches domestiques et planifier leur vie professionnelle en vue de les accomplir. Les hommes ne s'y prêteraient pas, il ne serait pas possible ou souhaitable de faire garder les enfants par une personne autre que la mère et, en tant que femmes, elles gagneraient moins que les hommes et auraient moins de chances d'être embauchées dans les secteurs d'activité non traditionnels. De telles perceptions contraignantes des structures sociales expliquaient mieux que des préférences personnelles la persistance de l'attachement des jeunes à des modèles traditionnels.

Pour les convaincre qu'il est souhaitable et possible de s'engager dans des professions nouvelles, il faut une politique qui leur fasse remettre en question leur compréhension du fonctionnement des choses. Cette attente ne sera comblée que si la société est effectivement plus égalitaire qu'ils ne le soupçonnent. Le contact avec le monde du travail peut aider, dans la mesure où l'expérience acquise ne fait pas seulement reconfirmer les stéréotypes habituels. Les projets de coopération qui permettent d'acquérir une expérience de travail dans des secteurs non traditionnels, les contacts avec des femmes qui ont organisé leur famille et leur travail de diverses façons, et la discussion constructive des questions relatives aux

différences sexuelles dans l'emploi peuvent faire découvrir aux jeunes des solutions qu'ils n'avaient pas envisagées. L'information sur les tendances du marché du travail, sur les programmes de formation et sur l'évolution des structures familiales peut jouer un rôle important en leur faisant remettre en question l'idée qu'ils se font, en utilisant leur bon sens, de l'organisation du travail. En même temps, il importe de ne pas trop bouleverser les expériences et les connaissances que les jeunes ont déjà de leur environnement immédiat en tentant de leur faire adopter un nouveau point de vue. Il est prévisible que les jeunes rejetteront la version officielle de la réalité si leur expérience quotidienne la contredit.

Les caractéristiques des programmes d'études

Une autre façon d'envisager la recherche future et les politiques à adopter est d'examiner les caractéristiques des programmes scolaires qui sont plus ou moins intégrés du point de vue des sexes. Relativement peu d'études ont été menées à ce sujet. La comparaison des caractéristiques de ces programmes, à la différence de l'examen des caractéristiques des personnes, mène à la formulation de recommandations sur la façon dont il faudrait changer l'organisation du système d'enseignement plutôt que le consommateur de services éducatifs. Cette section sera utile aux administrations publiques qui doivent prendre des décisions en matière de financement, d'administration et d'enseignement plutôt qu'aux femmes ou aux familles qui doivent prendre des décisions qui ne concernent qu'elles.

Si l'étude des caractéristiques des programmes scolaires est à mon avis préférable à celle des caractéristiques individuelles, les deux approches ne peuvent pas pour autant être complètement dissociées. Les personnes font leur choix en fonction des types de programmes offerts et du résultat qu'elles peuvent en attendre. Les caractéristiques individuelles sont façonnées par l'expérience acquise dans les établissements d'enseignement publics, surtout dans les écoles. Celles-ci ont pour fonction de former la conscience collective aussi bien que de la refléter. C'est ce qu'elles font d'abord en accueillant les jeunes au niveau primaire et par la suite en permettant aux étudiants de découvrir leurs aptitudes et ce qu'est le travail. Toute démarche à des fins d'analyse ou de changements doit à la fois prendre en considération le processus d'émergence des préférences individuelles et la mise sur pied d'une structure spécifique d'épanouissement de l'individu.

La structure et l'ampleur de la spécialisation dans les programmes d'enseignement

Une façon de diminuer la différenciation des sexes au moment de l'inscription scolaire serait de restreindre le nombre des programmes spécialisés et d'accroître le nombre des programmes de base. Beaucoup d'exemples historiques montrent comment la spécialisation des disciplines a séparé les femmes des hommes : le service social ne relève plus de la sociologie, les sciences de l'hygiène publique et de la santé ne font plus partie des sciences physiques de même que de la pédagogie, de la philosophie et de la psychologie[24]. Il ne s'agit pas ici de proposer un retour complet aux programmes interdisciplinaires et non spécialisés, mais un réexamen du degré de spécialisation des programmes scolaires pourrait favoriser l'intégration des sexes.

On pourrait combiner des cours actuellement distincts. Au niveau secondaire, par exemple, au lieu d'offrir des cours séparés en économie domestique et en gestion industrielle qui, dans la pratique, départagent les étudiants des étudiantes en 9ième année, un certain nombre d'écoles ont institué un cours d'introduction aux techniques ménagères qui incorpore les éléments des deux cours, s'adresse aux filles comme aux garçons et les initie ensemble à des domaines que chaque élève n'aurait pas connus autrement. L'apparition des cours d'informatique soulève les mêmes questions. Le cours en traitement des données est habituellement enseigné séparément de celui qui concerne l'informatique. Plus de filles choisissent le premier cours; plus de garçons choisissent le deuxième[25]. Un cours compréhensif d'informatique ou un module comportant un cours obligatoire de mathématiques touchant à l'informatique serait suivi par à peu près autant de garçons que de filles. Au niveau des collèges communautaires, les programmes de formation en études commerciales tendent à faire la distinction entre les cours de comptabilité, de secrétariat et de gestion, et le pourcentage de femmes inscrites à chacun de ces cours est disproportionné. Un programme compréhensif permet d'éviter cela. Les établissements d'enseignement pourraient revoir leurs programmes pour trouver des moyens de regrouper les programmes spécialisés et donner ainsi aux élèves des connaissances plus générales et créer un meilleur équilibre entre les effectifs masculins et féminins.

Une autre façon d'obtenir le même résultat serait d'augmenter le nombre des cours de base obligatoires. Au niveau secondaire, les mathématiques ne sont plus obligatoires après la 10ième année, de sorte que les filles les abandonnent. Les garçons ne peuvent renoncer à l'anglais et aux études sociales parce que ces disciplines sont obligatoires jusqu'en 11ième et 12ième années. En faisant en sorte que les

cours de mathématiques soient obligatoires plus longtemps (à condition qu'ils ne deviennent pas des cours de mathématiques commerciales ou industrielles, ce qui ne ferait que recréer l'écart entre les sexes sous une autre forme), on pourrait diminuer la séparation des élèves selon leur sexe. Il faudrait quand même tenir compte des divers intérêts, besoins et objectifs professionnels des élèves, mais une telle politique pourrait empêcher les filles de terminer leur cours secondaire sans avoir les connaissances nécessaires à la poursuite d'études dans les domaines non traditionnels.

D'autres travaux de recherche suggèrent que les femmes sont plus portées à s'inscrire à des cours de formation générale qui débouchent sur un plus large éventail d'emplois. Les professions dans lesquelles les femmes sont majoritaires (travail de secrétariat, emplois semi-professionnels et dans les services) tendent à exiger une formation scolaire où il est fait une large place à des connaissances générales pouvant être appliquées dans diverses entreprises, industries et régions géographiques. Les emplois masculins sont plus susceptibles de requérir une formation étroitement associée à des secteurs d'activité mieux définis et de se prêter à une formation en milieu de travail[26]. Deux facteurs expliquent cette différence : d'abord les femmes ont préféré s'inscrire dans des disciplines qui leur ouvraient plusieurs emplois, de manière à pouvoir entrer dans la population active et en sortir, ou à déménager là où les exigences familiales le commandaient; ensuite, les employeurs se sont montrés réticents à engager et à former des femmes à exercer des fonctions plus spécialisées.

Au niveau secondaire, les filles hésitent à s'inscrire aux cours de gestion industrielle parce que ces cours ne donnent pas de connaissances professionnelles générales, tandis que les cours de gestion des entreprises, eux, en donnent[27]. Les disciplines universitaires dans lesquelles les effectifs féminins ont augmenté le plus rapidement (droit, médecine et études commerciales) ont la caractéristique d'inspirer confiance et de fournir un ensemble de compétences qui sont utiles dans un grand nombre de milieux.

Ces deux faits permettent de suggérer que les établissements d'enseignement devraient envisager des moyens de réorganiser leurs programmes d'études de telle sorte que la formation soit moins calquée sur les exigences spécifiques d'un emploi que sur l'acquisition de connaissances générales qui qualifient une personne pour occuper un éventail de postes en fait de premier emploi. La restructuration des programmes préparatoires à l'apprentissage et de ceux qui concernent les emplois de col bleu, suivant le principe des « compétences génériques »[28], est une étape dans cette voie. La rapidité avec laquelle certains emplois changent et disparaissent et l'importance de la formation périodique en cours d'emploi justifient cette orientation avec plus de force.

Les critères de recrutement et de sélection

Les critères d'admission dans un programme scolaire identifient l'ensemble des étudiants admissibles et permettent ensuite de suivre une méthode pour sélectionner les candidat(e)s. Parmi ces critères, on peut parfois trouver des allusions au sexe d'une personne. La pratique qui consiste à orienter toutes les filles vers les cours d'économie domestique et tous les garçons vers les cours de gestion industrielle n'a que récemment été abolie dans les écoles publiques, mais dans les faits, à cause des conflits d'horaires, cette distinction se maintient dans beaucoup d'établissements. Toutefois, même lorsque la différence sexuelle n'intervient pas explicitement dans la sélection des candidats, d'autres critères peuvent exclure systématiquement plus de femmes que d'hommes de certains programmes et on peut se demander, dans certains cas, s'il ne s'agit pas d'une politique délibérée.

L'utilisation de critères fondés uniquement sur la réussite académique favoriserait normalement les femmes car leurs moyennes scolaires sont plus élevées que celles des hommes. Au moment d'établir des critères comme les cours pré-requis, l'expérience de travail, la priorité à laquelle une personne a droit en vertu de son âge, l'évaluation des qualités individuelles et la simulation du comportement en milieu de travail, il faut démontrer clairement le lien entre ces critères et la réussite scolaire. Les conditions de taille et de force physique ont fait l'objet de discussions animées. Il y aurait aussi lieu de se pencher sur la nécessité de cours pré-requis dans le domaine des mathématiques et des sciences, cours que souvent les femmes n'ont pas suivis, en particulier quand il s'agit d'étudiantes plus âgées. Les femmes pourraient avoir de la difficulté à répondre aux critères d'expérience de travail. Les caractéristiques personnelles des femmes risquent enfin d'être sous-évaluées par les membres masculins d'un jury de sélection qui sont habitués à juger des étudiants de sexe masculin. Il faudrait donc voir si l'utilisation de tous ces critères convient au processus d'admission dans chaque discipline, mais cela en vaut la peine. Il faudrait également envisager la possibilité d'ajouter de nouveaux critères qui reconnaissent les atouts des femmes. L'exemple du département de médecine de l'Université McMaster, qui insiste moins sur les cours pré-requis en sciences et plus sur l'expérience en services communautaires, montre que les critères d'admission peuvent influer sur l'évolution des effectifs. L'an dernier, les étudiants en première

année de médecine à l'Université McMaster étaient des femmes dans une proportion de 67 %, comparativement à une moyenne nationale de 40 %.

Quels que soient leurs critères, les établissements d'enseignement peuvent s'efforcer de trouver des femmes qualifiées en recrutant activement. Aux États-Unis, la nécessité de trouver des femmes pour atteindre les objectifs fixés par les programmes d'action positive a conduit à un tel recrutement. La description du contenu d'une spécialisation doit bien faire comprendre que les femmes sont bienvenues en présentant des situations où elles sont impliquées, en utilisant un langage qui les touche plus particulièrement et en incluant la description des services qui leur sont offerts.

L'atmosphère dans les salles de cours et les questions relatives aux matières enseignées

La façon dont les membres du corps professoral préparent et donnent leurs cours peut rendre les femmes plus ou moins à l'aise en classe et cela peut avoir une influence sur leur degré de réussite. Les professeurs peuvent créer de façon délibérée ou par inadvertance « un climat refroidissant pour les femmes » en agissant habilement de façon différente avec les étudiants et les étudiantes. Il ressort d'un certain nombre de faits que ces dernières pourraient être plus sensibles que les étudiants aux « encouragements personnalisés » que peut fournir un milieu scolaire[29]. On peut trouver dans la littérature spécialisée des exemples de la façon dont le sexisme peut s'introduire en classe. Il existe en effet dans la littérature des descriptions de l'atmosphère qui règne durant les cours de sciences et qui indiquent que les étudiants au détriment des étudiantes s'accaparent le matériel didactique et monopolisent l'attention du professeur si ce dernier n'institue pas de règles strictes et structurées[30]. On a également observé une tendance à dévaloriser le travail des femmes, à utiliser un langage qui néglige l'expérience acquise par celles-ci et à exclure les femmes des réseaux de soutien et de communication établis hors des cadres officiels. La U.S. Association of American College Project on the Status and Education of Women a dressé une liste des problèmes rencontrés et formulé une série de recommandations à cet égard[31].

Le nombre de femmes inscrites dans une certaine discipline joue un rôle déterminant en faveur ou à l'encontre de la participation des autres. À partir d'un seuil critique de femmes, leur seul nombre change la dynamique interpersonnelle à l'intérieur de la classe comme elle le fait en milieu de travail[32]. Favoriser un tel regroupement devrait être un objectif primordial de toute politique. La présence d'un personnel enseignant de sexe féminin joue également un rôle important puisque cela montre que les femmes ont leur place dans le domaine.

Le contenu des cours ne tend à changer que lentement et souvent, à être pris pour acquis. Les cours de sciences de 11ième année, les cours d'apprentissage et les matières à étudier en médecine sont autant d'exemples du mélange de compromis politiques, de traditions immuables et d'éléments utiles à l'étudiant qui prévaut dans la conception des contenus d'enseignement. L'introduction des préoccupations et des expériences des femmes dans ce processus peut avoir pour effet de modifier ces contenus et de les rendre plus intéressants pour elles. Les efforts faits, par exemple, pour mieux tenir compte de l'élément social dans les cours de sciences au niveau secondaire ou pour minimiser l'importance de la programmation dans les cours d'introduction à l'informatique, peuvent faire augmenter le nombre de filles intéressées et donc le total des inscriptions. Les contenus peuvent être enrichis d'éléments qui aideront les femmes. Par exemple, si on enseignait le maniement des outils au lieu de supposer que cela est connu des élèves, on pourrait encourager les filles qui peuvent manquer d'assurance. Le renvoi à des études de cas où les expériences féminines sont mises à contribution pour illustrer des principes de sciences physiques augmente le degré de réussite scolaire des étudiantes[33].

L'organisation des services de soutien

Il arrive souvent de lire combien il est important pour les femmes de pouvoir bénéficier d'un meilleur service d'orientation, d'un réseau de communication entre elles, de services à l'enfance, et d'une meilleure information sur les services d'assistance financière et de placement. Les responsabilités des femmes en ce qui concerne la garde des enfants et le support de la famille sont beaucoup plus grandes que celles des hommes et cet état de choses doit entrer en ligne de compte dans l'organisation de programmes scolaires susceptibles d'attirer les femmes. Il se peut que les femmes aient moins de ressources financières que les hommes et plus de difficultés à établir des contacts informels dans un milieu de travail où les hommes sont en majorité. Le harcèlement sexuel existe aussi bien dans ce milieu que dans les établissements d'enseignement. Une connaissance insuffisante et/ou inexacte des possibilités de choix en fait de cours et d'ouvertures dans le marché du travail peut empêcher les femmes de participer à des programmes scolaires d'études non traditionnels. Des conseillers peuvent remédier à cette situation, s'ils ont les connaissances, la documentation et la motivation voulues. Il y a une demande pour tout document expliquant les changements récents qui ont affecté les emplois traditionnellement occupés par les

femmes et comment celles-ci devraient orienter leur formation vers les nouveaux secteurs prometteurs de l'économie[34]. Les conseillers qui ne sont pas conscients des questions d'égalité des sexes qui ne s'y intéressent pas devraient participer durant leurs heures de travail à des ateliers organisés par les établissements d'enseignement qui les emploient ou par les agences qui les rémunèrent.

Les liens avec le marché du travail

La dernière question, mais non la moindre, a trait à la relation entre les programmes de formation et le marché du travail. Obtenir un emploi est la raison principale pour laquelle on s'inscrit à un programme d'études spécialisé. Beaucoup de femmes continuent de s'inscrire à des cours de formation en travail de bureau et en secrétariat parce qu'il leur semble que ce soit le meilleur moyen de trouver du travail[35]. Si elles persistent dans ces domaines d'études, leur passage de l'école au lieu de travail est relativement plus facile que celui des hommes[36]. L'un des principaux obstacles qui empêchent les femmes de s'inscrire dans des disciplines non traditionnelles est que ni elles ni leurs professeurs, pas plus que leurs conseillers, ne sont convaincus que cela pourra mener à un emploi à la fin du cours. Les travaux cherchant à expliquer pourquoi les études commerciales ont vu leurs effectifs féminins augmenter, attirent clairement l'attention sur l'évolution favorable du climat d'embauche depuis que des initiatives d'action positive ont été prises aux États-Unis[37].

La mise en œuvre d'une telle conjoncture dépend des employeurs qui ont l'intention d'embaucher des femmes et qui transmettent leur volonté à ceux qui assurent la formation pertinente. Il y a plusieurs moyens de convaincre quelqu'un d'abandonner ses conceptions traditionnelles d'un milieu de travail à prédominance masculine lorsque ce milieu a effectivement changé. Les étudiants, garçons et filles, peuvent maintenant avoir des contacts directs avec les employeurs grâce aux programmes coopératifs, aux emplois d'été et aux modules de stage pratique. De bons services de placement pour les femmes peuvent encourager ces dernières à s'inscrire dans des disciplines non traditionnelles tout comme ils peuvent aider celles qui ont déjà fait ce choix à ne pas y renoncer au moment d'entrer dans le marché du travail. On peut également changer la conjoncture de l'embauche en faisant connaître les résultats d'études faites sur les carrières embrassées par des femmes diplômées et en invitant celles qui ont réussi un emploi à revenir à leur ancienne école pour parler aux étudiants. À une époque où les taux de chômage sont élevés partout au pays, il sera difficile de démontrer aux femmes qu'elles peuvent trouver du travail n'importe où, mais c'est probablement là un élément majeur qui puisse les attirer à choisir n'importe quel programme d'enseignement.

En résumé, il est certain que la plupart des changements qui se sont produits ne relèvent ni des établissements d'enseignement, ni des personnes, mais bien d'une mutuelle interaction. Les attentes, les souhaits et la vision du monde propres aux étudiants et aux éducateurs sont façonnés par le type d'enseignement reçu et donné et par le contexte social dans lequel ils évoluent; ces perceptions sont modifiées par les postulats de chacun sur le rôle des femmes et l'organisation du travail. Si nous considérons les programmes d'enseignement où la composition des effectifs suivant le sexe a changé rapidement, nous pouvons voir l'interaction de ces processus. Pour donner un exemple historique, on peut penser aux cours de niveau secondaire en gestion des entreprises dont les effectifs comprenaient une grande majorité d'hommes dans les années 1880 et de femmes dans les années 1920. Entre-temps, de profonds changements s'étaient produits dans la composition suivant le sexe de la population active, dans le contenu des cours, dans les mécanismes de sélection et de répartition des effectifs dans les écoles, et dans l'idée qu'on se faisait du comportement qui pouvait convenir aux femmes. Un exemple plus récent est donné par le changement dans la composition des effectifs suivant le sexe inscrits en études commerciales à l'université. Les entreprises ont commencé à embaucher des femmes diplômées, les administrateurs d'écoles ont commencé à recruter des étudiantes et à prendre les dispositions nécessaires pour les accueillir et celles-ci se sont mises à considérer sérieusement l'intérêt d'une carrière en administration. Tandis qu'un changement s'amorçait, chaque groupe a rapidement réévalué ses prévisions quant aux coûts et aux avantages d'un M.B.A. pour une femme et pris des mesures qui ont favorisé un plus grand nombre d'inscriptions féminines dans les programmes en études commerciales au niveau universitaire.

Une politique en matière d'éducation

Toute une littérature scientifique émerge actuellement au sujet du processus complexe d'application de politiques à la pratique de l'enseignement[38]. Enseignants et professeurs de faculté résistent aux intrusions des administrateurs dans leurs sphères d'activité et les établissements d'enseignement sont organisés de telle sorte qu'ils peuvent souvent traduire leur résistance au changement par le maintien du statu quo. Au même moment, les changements souhaités par les enseignants ne peuvent devenir réalité sans le concours des administrateurs. Il en résulte un profond conservatisme dans le domaine de l'enseignement, où ce qui se produit

dans la salle de cours change beaucoup moins que la rhétorique qui l'entoure.

Il faut toujours avoir ce contexte global à l'esprit lorsqu'on aborde le problème de l'égalité des sexes dans l'enseignement. Le problème est complexe car ses explications sont faites de nuances, comme je l'ai montré. Aucune solution ne peut s'imposer d'elle-même pour le résoudre. Plus que cela, aucune solution ne pourrait être imposée du fait des différentes juridictions concernées et de l'autonomie qu'exigent et défendent les éducateurs.

Une politique multiforme et décentralisée est requise devant l'écheveau des recommandations et de leurs applications et pour encourager divers groupes à essayer des approches différentes; il faut en même temps centraliser l'information pour aider ces groupes à évaluer leur succès et à échanger sur leurs expériences respectives. Cette approche a l'avantage de faire ressortir les facteurs qui ont un effet certain sur les inscriptions scolaires tout en attachant de l'importance au contexte dans lequel ces facteurs s'appliquent. Elle permet aussi de mettre en commun l'énergie et les idées de ceux et celles qui veulent provoquer des changements sans les rendre obligatoires s'ils ne s'appliquent pas à certaines situations particulières.

Plus précisément, il faudrait prendre en compte ce qui suit pour établir des politiques visant à créer l'égalité des sexes dans l'enseignement.

1) Il faut améliorer de façon radicale les méthodes de récolte, d'analyse et de diffusion des données pour identifier les domaines prioritaires et pour voir quels genres d'interventions pourraient y être efficaces. Cette démarche peut être entreprise dans chaque université, collège communautaire et conseil scolaire. Un certain nombre de ces institutions ont déjà nommé une personne ou un comité chargé de recueillir et de rendre publiques les données qui concernent les disciplines auxquelles les femmes se sont inscrites. Un seul exemple peut suffire à illustrer ce qui se passe à chaque niveau. L'Université de l'Alberta a un comité, appelé WISEST et dirigé par son vice-président, qui a recueilli et analysé des données sur les effectifs féminins de l'université et s'en est servi pour apporter des changements. Les services de coordination de l'accès des femmes aux programmes d'études offerts dans les collèges communautaires en Colombie-Britannique ont accompli des tâches très diverses relativement aux étudiants féminins, dont de longues recherches pour obtenir des données sur les effectifs, et ont fait des pressions pour que plus de données soient recueillies et publiées. Le Toronto School Board a récemment préparé son propre rapport sur les inscriptions féminines dans les cours de sciences et de mathématiques. Au risque de nous répéter, il faut qu'un plus grand nombre d'établissements d'enseignement disposent en permanence d'un comité ou d'une personne responsable de la récolte et de l'analyse des données sur les différences sexuelles dans leur institution.

La coordination et l'initiative doivent toutefois être assurées aux niveaux fédéral et provinciaux. Un grand nombre de formulaires d'inscription utilisés par les établissements d'enseignement sont établis par les gouvernements provinciaux. Le financement vient des deux gouvernements. La coordination entre les divers secteurs de l'enseignement et les ministères du travail peut seulement être assurée par une direction centrale. À l'heure actuelle, peu d'efforts sont faits en ce sens.

2) Les gouvernements doivent fournir les ressources nécessaires pour faciliter tout projet qui incite les femmes à s'inscrire à des programmes d'études plus variés. Comme on l'a indiqué plus haut, il y a beaucoup de bonnes idées sur ce qui pourrait contribuer à rendre la proportion de femmes égale à celle des hommes dans les programmes scolaires. Je ne résumerai pas ici tous les moyens possibles, bien qu'un certain nombre de choses méritent d'être soulignées.

Il est préférable de changer les programmes d'études pour attirer les femmes plutôt que de changer celles-ci pour qu'elles s'adaptent aux vieux programmes d'études. Il est erroné de s'imaginer que les femmes ne sont pas comme elles devraient être et que façonnées à l'image des hommes, elles auront leur part de la richesse du pays. Au lieu d'un tel postulat, intenable politiquement, beaucoup de moyens peuvent être mis en œuvre pour modifier les programmes en vigueur dans les institutions d'enseignement. Un examen sérieux des interventions possibles devrait être entrepris à tous les niveaux.

Les écoles secondaires sont une cible toute indiquée pour deux raisons : d'abord, c'est là qu'apparaissent les premières divisions dans la composition des effectifs scolaires suivant le sexe, et ensuite l'école secondaire a été très souvent ignorée dans les travaux de recherche et la prise d'initiatives en fait de politiques. D'autres programmes d'études méritent attention, notamment en mathématiques et en sciences, de même que les disciplines techniques. La composition des effectifs scolaires suivant le sexe évolue lentement dans ces domaines de plus en plus importants dans une société technologique.

Les modifications apportées en collaboration avec les employeurs dans certains programmes d'étude sont celles qui ont le plus de chances de réussir. La transition de l'école à un emploi dans un secteur

d'activité non traditionnel n'est pas facile. Les projets qui prévoient l'alternance entre le travail et les études facilitent cette transition. Les employeurs désireux de compter plus de femmes dans leur personnel inciteront celles-ci à suivre des cours de formation et auront l'avantage de pouvoir embaucher des diplômées compétentes. Pour réussir, la réorganisation des programmes de formation doit recevoir l'appui des employeurs.

On peut aussi utiliser la méthode de la carotte, celle du bâton ou une combinaison des deux. La carotte suppose qu'on procure des fonds additionnels aux établissements d'enseignement qui ont voulu prendre de nouvelles initiatives relativement à l'égalité des sexes ou qui ont rencontré les objectifs d'accroissement de la proportion de femmes dans les disciplines non traditionnelles. En commençant avec la carotte, on risque de susciter moins de résistance. Si rien ne se produit, on pourra toujours recourir à des mesures plus draconiennes, par exemple l'assujettissement du financement à une forme quelconque d'amélioration des ratios femmes/hommes dans les effectifs des programmes d'enseignement subventionnés.

Une seule approche ne peut suffire à amorcer le changement. Certaines stratégies peuvent convenir mieux que d'autres pour certains types de programmes d'études, dans certaines communautés, pour certaines catégories de femmes. Au lieu de chercher une solution unique, il conviendrait de laisser ceux et celles dont l'enseignement est le métier, prendre les décisions qui conviennent le mieux. Ces personnes ont plus d'information sur les ressources disponibles et connaissent mieux que quiconque les contraintes qu'elles rencontrent et les besoins des femmes auxquelles elles enseignent. Le fédéral, les provinces et les municipalités doivent fournir les ressources nécessaires pour les projets pilotes mais ne peuvent dicter les détails de leurs mise en œuvre.

Cette décentralisation doit se faire simultanément à l'acquisition de connaissances sur l'ensemble des possibilités d'interventions, à l'évaluation des effets de chacune lorsqu'elles sont appliquées, ainsi qu'à la publicité des « projets à imiter » qui semblent réussir. Il faudrait choisir les projets de manière à pouvoir systématiquement mettre à l'épreuve différentes approches et en apprendre plus sur chacune. La tenue de conférences à l'échelle du Canada pour mettre en commun les expériences acquises et les résultats obtenus aurait un effet vivifiant au niveau local, permettrait la mise en commun des ressources et de l'information et servirait de forum où pourrait se faire une analyse constructive de ce qui s'est passé.

Commentaires de Madeleine Delaney-LeBlanc

L'analyse que nous venons d'entendre sur les différences dans l'inscription des filles et des garçons dans les institutions d'éducation expose très bien les causes profondes de l'inégalité des femmes sur le marché du travail. On trouve dans le système d'éducation et dans les traditions familiales, les facteurs clés du conditionnement, dès le bas âge, des filles et des garçons, au développement partiel de leurs capacités, soit aux fonctions de services et de soutien chez les filles, et aux fonctions de leadership chez les garçons.

Le marché du travail perpétue ce conditionnement en donnant un statut et des salaires plus élevés ainsi que de plus grands avantages sociaux aux hommes et moins de rétribution aux femmes, surtout à celles qui se retrouvent dans les ghettos d'emploi féminin. Le conditionnement à la dépendance est un problème que la plupart des Canadiennes doivent surmonter si elles veulent avoir accès à des chances égales et jouir de bénéfices équivalents dans notre société.

Dans ces pages, je discuterai de politiques et de pratiques spécifiques qui, si elles étaient mises en œuvre aux niveaux provincial et fédéral, pourraient aider à créer un climat d'encouragement et de succès pour les jeunes filles dans nos écoles et nos institutions postsecondaires. Ces méthodes aideraient aussi à bâtir un système d'éducation et un marché du travail où on ne fait pas de distinction en raison du sexe et dans lesquels l'égalité des femmes serait une réalité. Mes commentaires vont porter surtout sur l'égalité des résultats, et non seulement l'égalité d'accès, sur la collection et la distribution des données, l'intervention positive et l'action positive, corrective et politique.

Certaines de mes suggestions s'addresseront aux employeurs en ce qui touche leurs relations avec le système d'éducation. Je suis tout à fait d'accord avec Mme Gaskell quand elle dit qu'une réelle égalité des chances pour les femmes dépend de changements concomitants en éducation et sur le marché du travail. Les efforts que déploient présentement les groupes de femmes pour obtenir une loi efficace sur le salaire égal pour un travail équivalent et des programmes d'action positive, font partie de la lutte en vue d'effectuer des changements dans le marché du travail. Ces efforts en vue de rendre le milieu de travail plus réceptif aux femmes qui désirent occuper des emplois et jouer des rôles non traditionnels sont essentiels; mais ces efforts n'auront toutefois de succès que si le système d'éducation produit des

femmes ayant les habiletés et la confiance nécessaires pour leur permettre de se placer au-delà des emplois traditionnels.

De plus, je suggèrerai une ou deux politiques concernant les parents et leur implication dans l'éducation de leurs enfants à la maison et même à l'école. Les changements effectués dans l'éducation formelle aura beaucoup plus de chance de réussir et d'être acceptés par les enfants si les parents sont aussi sensibilisés à ces questions. Dans ce contexte, je vous ferai part d'un programme récent mis en œuvre au Québec, qui met l'accent sur la coopération des parents dans la lutte contre l'éducation sexiste.

L'égalité des résultats dans l'éducation

Je vais maintenant concentrer mon attention sur les changements à effectuer dans le système d'éducation, de façon spécifique aux niveaux de l'école secondaire, premier et deuxième cycles, des collèges communautaires et des universités. Je suis d'accord avec l'approche à multiple facettes suggérée par Mme Gaskell, mais à mon avis les jeunes filles n'auront de réelles chances égales en éducation que si les administrateurs de leur éducation adoptent, comme guide et objectif, le principe de l'égalité des résultats.

L'égalité d'accès à tous les niveaux n'est pas suffisante parce que garçons et filles ne sont pas égaux à la ligne de départ. Les ministères de l'Éducation, les commissions scolaires et les directeurs d'écoles doivent s'engager à assurer l'inscription et la promotion des filles dans chaque cours et programme, dans un nombre proportionnel à leur inscription dans chacune des institutions. En d'autres mots, si les filles comptent pour 52 % de la population étudiante à chaque niveau dans une école secondaire, les filles devraient se retrouver à peu près en même proportion à l'inscription et à la promotion dans tous les programmes à ce niveau, y compris les mathématiques, la physique et l'informatique. Si on calcule un effet d'exclusion de moins de 80 %, les administrateurs peuvent présumer qu'il y a discrimination systémique. Si les administrateurs acceptent cette situation, ils encouragent en fait la dépendance à long terme des filles et des femmes. Si, par contre, les administrateurs s'engagent à réaliser l'égalité des résultats, ils chercheront à mieux comprendre la situation et trouveront des moyens pour la corriger. Un peu comme l'action positive obligatoire, l'adoption de l'égalité des résultats comme objectif place la responsabilité du changement sur le système plutôt que sur l'individu.

Le concept de l'égalité des résultats n'est pas nouveau en éducation. Les administrateurs de diverses institutions vous feront vite remarquer qu'un diplôme en droit ou en foresterie d'une université est équivalent au même programme offert par les autres universités du pays. Les ministères de l'Éducation évaluent constamment leurs programmes du niveau secondaire en ce qui a trait au contenu et aux résultats des étudiants selon des tests standardisés à travers le pays. L'application de l'égalité des résultats pour les étudiants masculins et féminins consiste à appliquer les mêmes principes pour vérifier l'inscription et le succès des deux groupes.

Les éducateurs doivent se demander, et on doit leur demander, pourquoi les filles ne sont pas prêtes sur le plan académique ou sur le plan psychologique à entreprendre en nombres proportionnels à leur pourcentage dans la population générale, des carrières en chimie, en génie, en foresterie ou dans d'autres domaines dominés par les hommes. Nous ne pouvons espérer trouver une solution tant que les éducateurs ne se poseront eux-mêmes ou ne se feront poser les bonnes questions. Si les Canadiennes continuent de limiter leur participation sur le marché du travail à 20 des quelque 300 occupations disponibles, comme le démontre le dernier recensement, les éducateurs de ce pays devront rendre compte de leurs échecs.

Les administrateurs à tous les niveaux seront beaucoup plus portés à s'engager dans cette voie si les fournisseurs de fonds, les contribuables, exigent l'égalité des résultats pour les consommateurs du système d'éducation, soit les enfants.

La collection et la distribution des données

Si l'égalité des résultats doit être notre objectif et notre guide dans l'éducation non sexiste, la collection des données constitue le premier pas essentiel à franchir. Au niveau national, nous pouvons demander à Statistique Canada d'entreprendre une procédure de collection complète et continuelle des données relatives aux inscriptions et à la promotion, selon le sexe, dans tous les cours et programmes aux niveaux secondaires, premier et deuxième cycles, dans les collèges communautaires et les universités. Les données, une fois compilées et analysées, doivent être distribuées aux administrateurs du système d'éducation, aux responsables des politiques, aux conseillers en orientation, aux associations foyer-école et de conseillers scolaires. On sera alors plus en mesure de comprendre le problème et de mesurer le succès des efforts en se référant aux données. Inutile de dire que les ministres de l'Éducation n'ont pas à attendre après Statistique Canada. Au niveau local,

les commissions scolaires peuvent demander et les administrateurs peuvent effectuer les calculs nécessaires dans les écoles et collèges communautaires afin d'établir le niveau de participation des femmes dans leurs institutions et de déterminer s'il y a discrimination systémique.

Programmes d'intervention positive

L'implantation de programmes d'intervention positive dans les écoles constitue le deuxième pas vers l'égalité des résultats. Par exemple, le tronc commun des sujets obligatoires pour les deux sexes devrait comprendre les mathématiques, les sciences physiques et l'informatique pour tous les étudiants du secondaire, deuxième cycle. Les écoles devraient mettre l'accent sur l'éducation professionnelle au moyen d'activités visant à faire connaître les débouchés et les réalités du marché du travail.

On pourrait faire évoluer les attitudes des parents en incluant ceux-ci dans les sessions d'information professionnelle. Ce processus doit être adapté afin de le commencer dès l'école élémentaire, puisque les attitudes et les attentes sont formées dès le bas âge.

Aux niveaux secondaire et postsecondaire, des groupes de soutien pourraient être créés pour venir en aide aux filles inscrites dans des sujets non traditionnels, ainsi qu'à leurs instructeurs. Je me permets de mentionner qu'à une époque où le nombre d'inscriptions baisse constamment, il pourrait être dans l'intérêt de ces instructeurs d'encourager les filles à s'inscrire à leurs cours.

Les programmes d'intervention positive pourraient comprendre la responsabilité des administrateurs et conseillers scolaires de rendre compte à leur commission scolaire, aux parents ou au ministère de l'Éducation, de leurs efforts et succès dans la poursuite de l'égalité des résultats dans l'inscription et la promotion des garçons et des filles. Les ministères de l'Éducation pourraient aussi accroître leur efficacité dans la poursuite de cet objectif en embauchant des consultants pour développer et mettre en œuvre des services qui permettent d'atteindre l'égalité des résultats à l'échelle provinciale.

Bien que la plupart des changements doivent se produire au niveau secondaire du premier et deuxième cycles, nous devons reconnaître que la conscience de ses propres possibilités commence très tôt chez l'enfant. Les écoles élémentaires doivent donc exposer leurs élèves aux diverses formes de travail et à des modèles de femmes dans des rôles non traditionnels.

L'action positive

Certaines des suggestions précédentes d'intervention positive sont, de fait, des formes d'action positive en faveur des étudiantes. En effet, l'objectif de l'égalité des résultats en éducation est l'adaptation de l'action positive au système d'éducation.

La mise en œuvre de programmes d'action positive dans les institutions d'éducation pourrait aider grandement la population étudiante féminine. Premièrement, si des enseignantes étaient embauchées et promues à tous les niveaux, dans la proportion de leur présence dans la profession, les étudiantes verraient quotidiennement des modèles féminins. Parce que les jeunes – et les adultes – apprennent par précepte, la présence visible de modèles est essentielle à l'apprentissage non sexiste.

Deuxièmement, les universités aussi bien que les collèges communautaires feraient des pas de géants vers l'égalité des résultats en mettant en place des plans d'action positive visant à recruter et à soutenir des étudiantes dans les domaines traditionnellement masculins du génie, de la foresterie, de l'art dentaire et de la recherche scientifique. Les systèmes de soutien de l'action positive doivent comprendre des services de garderies si les institutions d'éducation veulent réellement attirer et garder leur étudiantes adultes.

Bien sûr, les programmes d'action positive ne peuvent corriger qu'une partie de la discrimination systémique à laquelle les Canadiennes font face. Mme Gaskell s'est donnée beaucoup de mal dans sa présentation pour nous faire comprendre le réalisme des adolescentes. Sa recherche démontre que les adolescentes canadiennes ne veulent peut-être pas investir du temps, de l'énergie et de l'argent dans une éducation non traditionnelle qui offre comme résultat final peu de débouchés ou de soutien de la part de l'employeur. Mme Gaskell a aussi mis l'accent sur le succès aux États-Unis de l'action positive obligatoire, en ouvrant des secteurs non traditionnels, des programmes universitaires et corporatifs aux femmes. L'action positive en milieu de travail est peut-être le complément essentiel de l'action positive en éducation, si nous voulons accroître la volonté des filles de se préparer en vue de travailler dans de nouveaux domaines.

Aussi, l'intérêt et l'engagement des jeunes femmes, tant dans les secteurs traditionnels que non traditionnels, sera sûrement influencé par l'espoir d'une rémunération égale. Si les institutions d'éducation mettent l'accent sur les habiletés non traditionnelles pour les étudiantes afin de les préparer pour le marché du travail, les employeurs doivent aussi faire leur part en offrant un salaire égal pour un travail égal et un salaire égal pour un travail équivalent. Les

adolescentes de la recherche de Mme Gaskell observeront sans doute bientôt ces expressions d'intérêt de la part des employeurs et répondront en conséquence.

Action corrective

De l'action positive en éducation et sur le marché du travail, nous jetterons maintenant un coup d'œil à l'action corrective que nous pouvons faire dans nos provinces pour améliorer la situation de nos étudiantes. Tandis que l'intervention positive et les programmes d'action positive apportent des améliorations au système d'éducation en y ajoutant, l'action corrective agit en éliminant les aspects négatifs et en renforçant les secteurs faibles.

De toute évidence, l'élimination du sexisme des programmes d'études et des manuels scolaires est essentielle au développement d'attitudes non sexistes chez nos étudiant(e)s. Les stéréotypes masculins et féminins doivent être éliminés des manuels scolaires et les maisons d'édition doivent être informées du fait que les ministères et l'administration n'achèteront plus de matériel didactique sexiste.

Les éducateurs dans plusieurs provinces ont mis au point des stratégies positives pour contrebalancer les effets des stéréotypes dans les écoles, par exemple en développant du matériel didactique supplémentaire ou en faisant des efforts spéciaux pour changer l'orientation professionnelle. En Ontario, un projet d'un an appelé « Open Doors » (portes ouvertes) permet aux étudiant(e)s de rencontrer et d'échanger avec des femmes employées dans des occupations non traditionnelles. Au Québec, le Conseil du statut de la femme a mis en œuvre conjointement avec le ministère de l'Éducation et des Affaires culturelles, un programme de trois ans intitulé *Pareille, pas pareils*. Le but à long terme de ce programme est de créer une société non sexiste où les enfants peuvent grandir. Les méthodes utilisées comprennent des concours de production de livres et de chansons non sexistes et des activités impliquant les parents que le programme considère comme la source première de la socialisation des enfants. Les expériences de ces provinces pourraient être utiles à d'autres provinces désireuses de développer du matériel non sexiste.

Nous devons toutefois insister sur la nécessité d'analyser systématiquement et objectivement tous les nouveaux programmes afin de déterminer leur efficacité à changer les attitudes et les tendances dans la participation à divers cours et dans la promotion. Il serait utile d'avoir présentement une analyse des programmes de chances égales et d'action positive volontaire en existence depuis quelques années dans certaines provinces, par exemple en Ontario, pour déterminer leur effet sur la participation féminine à l'administration scolaire. Bien qu'il soit plus difficile de mesurer les effets sur les attitudes, on peut tout de même trouver des instruments pour le faire. Nous devons exiger qu'on rende compte de l'efficacité de tous les programmes, y compris de ceux que nous entreprenons nous-mêmes.

En même temps que nous éliminons ces stéréotypes du matériel didactique, les cours et les programmes peuvent être renforcés pour faire la promotion des forces féminines. Les cours et les éducateurs devraient contribuer à développer les habiletés verbales et interpersonnelles des filles et à démontrer leurs liens avec le succès professionnel. Les cours devraient être conçus et offerts à tous les niveaux de façon à utiliser les intérêts et les expériences de vie des étudiantes, aussi bien que des étudiants. L'intégration des réalités féminines dans les domaines non traditionnels d'étude, est particulièrement important pour attirer la clientèle féminine.

Les conseillers en orientation, qui sont responsables d'informer les étudiants sur les carrières possibles et les exigences qui y sont attachées, doivent non seulement être sensibilisés aux disparités économiques auxquelles les Canadiennes font face présentement et aux insuffisances passées et présentes du système scolaire, mais ils/elles doivent être convaincu(e)s que des changements au mode de participation des femmes sur le marché du travail sont possibles et souhaitables. On doit aider les conseillers professionnels à acquérir les habiletés nécessaires au counselling non sexiste. Les universités ont un rôle important à jouer ici en offrant des cours en counselling non sexiste. Les gouvernements peuvent aussi aider dans ce domaine en offrant des subventions aux universités pour lancer ces programmes, et aux conseillers en poste, des bourses d'étude pour leur permettre du perfectionnement dans ce domaine.

Enfin, peut-être que l'action corrective fondamentale nécessaire à la réalisation de l'égalité des résultats réside dans l'augmentation du tronc commun des cours obligatoires pour les étudiants jusqu'à la douzième année inclusivement. Ainsi, les filles comme les garçons sortiront de l'école avec un bagage de mathématiques, de sciences, de langues et d'informatique et prêtes à continuer leurs études dans une large gamme de domaines.

L'action politique

Les changements aux politiques et pratiques éducatives que j'ai suggérés requièrent l'appui officiel et financier des gouvernements. L'action politique sera donc nécessaire pour obtenir cette volonté politique de changement.

Le gouvernement fédéral pourrait être utile de diverses façons. Étant donné l'influence nationale et

internationale de notre marché du travail, le gouvernement fédéral pourrait vouloir entreprendre des discussions entre le fédéral et les provinces sur le développement d'un objectif national d'éducation. Aussi, le gouvernement fédéral pourrait utiliser ses fonds d'éducation pour appuyer des programmes d'action positive et corrective dans les institutions d'éducation provinciales. Les fonds pourraient être offerts aux provinces et aux institutions de la même façon que le sont les subventions aux programmes de langue. Les fonds pourraient être accordés en proportion des efforts déployés par les organisations pour promouvoir l'objectif national d'éducation non sexiste. L'adoption d'objectifs nationaux requiert la coopération des provinces. L'exemple des initiatives fédérales dans les programmes de langues secondes peut être très utile. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont démontré une capacité de coopérer dans un domaine de compétence provinciale et le nombre toujours croissant d'étudiants bilingues est une preuve de l'efficacité de cette intervention. Si on donnait à l'égalité des étudiants masculins et féminins la même priorité et des moyens financiers équivalents, des changements dramatiques seraient possibles.

Au niveau provincial, une certaine action politique pourrait être nécessaire pour encourager les ministères de l'Éducation à exercer le leadership de l'éducation non sexiste. Nous devons nous assurer que les énoncés de politique sur l'égalité des résultats soient accompagnés de changements spécifiques dans les programmes scolaires et dans l'affectation du personnel si nécessaire, afin d'effectuer les changements dans chaque province.

Au niveau local, nous pouvons entreprendre des démarches auprès des commissions scolaires pour les inciter à jouer un rôle actif dans la promotion de l'éducation non sexiste. On doit les encourager non seulement à collecter des données sur l'inscription et la promotion, mais aussi à entreprendre des programmes et à mettre en place du personnel afin de réaliser l'égalité des résultats. Les associations foyer-école peuvent travailler à impliquer les parents dans le développement de stratégies locales en vue d'une éducation non sexiste. L'appui des parents est essentiel à l'efficacité d'une voix politique locale et provinciale.

Les groupes de femmes de tous les genres et à tous les niveaux ont un rôle important à jouer. Ils peuvent stimuler la discussion au niveau communautaire sur les avantages de l'éducation non sexiste; ils peuvent faire des démarches auprès de leurs politiciens pour obtenir des changements dans les politiques et les pratiques en éducation. En étendant leur action aux groupes masculins, ils peuvent accroître la compréhension et l'appui populaire au concept de l'égalité des résultats en éducation et dans le milieu du travail. Cette action peut être particulièrement efficace si les femmes s'entretiennent avec des groupes du domaine des affaires tels l'Association canadienne des manufacturiers, les chambres de commerce, des gens d'affaires indépendants, les clubs sociaux de services tels le Rotary ou le Richelieu. Le monde des affaires doit devenir conscient qu'il est dans leur intérêt d'élargir le groupe de travailleurs capables et spécialisés; que les différences basées sur le sexe en milieu de travail ne servent qu'à baisser la productivité et à affecter la concurrence sur les marchés mondiaux.

Conclusion

Les stratégies dont j'ai discuté aujourd'hui – la collection et la distribution des données, l'action positive, corrective et politique – sont les éléments nécessaires à la réalisation d'un système d'éducation et d'une société non sexiste. Les structures deviendront réalité si nous nous engageons à tous les niveaux, et si nous nous fixons pour leur mise en place un échéancier qui soit respecté par la suite.

Si nous travaillons ensemble et que nous bâtissons avec soin, nous pouvons apporter de grandes améliorations à nos institutions d'éducation afin que les filles aussi bien que les garçons puissent découvrir et développer tout l'éventail de leurs capacités. En même temps, nous devons construire des ponts solides entre le monde du travail et le monde de l'éducation, parce que les deux constituent un continuum dans lequel les jeunes développent et mettent à profit leurs talents. Le milieu du travail a des structures à mettre en place pour assurer des chances égales pour nos jeunes femmes, une fois leurs études terminées. Nous devons encourager les employeurs à effectuer ces changements. Le résultat final de cette stratégie à multiples facettes sera un marché du travail intégré dans lequel on trouvera des hommes et des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de responsabilité et de salaire, et ce en proportion du nombre qui aura été formé pour chaque position. Moyennant ces changements, les jeunes Canadiennes jouiront d'une réelle égalité en éducation et les Canadiennes adultes atteindront l'égalité économique sur le marché du travail.

Discussion générale

Un certain nombre de participants se montrent soucieux de l'importance des mathématiques et des sciences pour les filles aux niveaux élémentaire et secondaire. Une personne souligne que dans le passé, les filles n'ont pas été encouragées à exceller

dans les mathématiques et les sciences, par leur milieu familial, leurs amis, leurs instituteurs – qui souvent n'ont pas fait d'études avancées dans ces sujets – ou par les orienteurs. Elle recommande que soient tenus, par des institutrices, des ateliers spéciaux sur les carrières exigeant une concentration en sciences ou en mathématiques, afin de sensibiliser davantage les jeunes filles à l'importance de ces sujets particuliers, et de leur permettre de rencontrer des femmes qui se spécialisent dans ces domaines. Elle émet le vœu qu'une plus grande attention soit accordée à l'amélioration des services d'orientation, en particulier pour ce qui concerne la formation à des professions non traditionnelles. Une autre fait remarquer que des classes séparées inciteraient peut-être les filles à s'inscrire à des cours de formation non traditionnelle.

Mme Gaskell préconise l'établissement d'un programme national qui serait chargé précisément de ces questions. L'un des obstacles à l'avancement des jeunes filles dans les mathématiques et les sciences, observe-t-elle, réside dans le fait que ces matières, contrairement à l'anglais et aux sciences sociales, ne sont pas obligatoires après la 10ème année. Elle se dit d'accord avec la remarque formulée au sujet des services d'orientation, soulignant la nécessité de les améliorer en les libérant de tout préjugé quant aux sexes. Elle ajoute que des classes séparées ont déjà été formées non seulement pour des filles dans les arts industriels mais aussi pour des garçons en économie domestique, et que ces expériences se sont avérées fructueuses.

Mme LeBlanc souligne la nécessité de cours obligatoires de mathématiques et de sciences dans le programme général. Une autre personne craint toutefois que le fait de rendre ces cours obligatoires, sans en modifier la substance, ne ferait qu'éloigner davantage les étudiantes. Mme LeBlanc convient que la première priorité devrait consister à examiner les programmes actuels afin de déterminer s'ils ne concourent pas, à cause de leur structure et de leur composition, à décourager les jeunes filles à s'y inscrire. À l'appui des cours obligatoires, Mme Gaskell fait valoir qu'ils amèneraient peut-être les instituteurs à modifier leurs attitudes et leurs manières d'enseigner, et à rendre les cours plus attrayants. De plus, ajoute-t-elle, les étudiantes auraient plus tard les prérequis exigés pour s'inscrire à la plupart des programmes offerts par les collèges communautaires et les universités.

Toujours sur le même sujet, une autre participante tient à préciser que, même si elle convient que la femme doit prendre sa place dans les domaines des mathématiques et des sciences, elle n'aimerait pas voir les professions proprement féminines dénigrées pour autant.

Il est question ensuite d'un autre domaine d'intérêt, celui de la relation entre l'éducation et les emplois. De l'avis d'un participant, le taux de chômage élevé qui sévit actuellement chez les jeunes a pour effet de les décourager, les filles en particulier, à s'inscrire à des programmes de formation dans des domaines non traditionnels. Un autre se dit intéressé à connaître le genre d'éducation le plus propre à garantir un emploi. Mme Gaskell répond que les étudiants ayant suivi des cours académiques ont plus de chance de réussir sur le marché du travail, la seule exception étant le cas des étudiantes qui, ayant suivi un programme d'études commerciales, peuvent espérer, grâce à ces connaissances, toucher un meilleur salaire dans des postes de secrétaires.

Dans ce contexte, on en vient à discuter de la nécessité de modifier l'attitude des filles à l'égard de leur éducation et de leurs carrières. Selon une participante, des études effectuées sur ce sujet, de même qu'une enquête non scientifique qu'elle a menée auprès de ses propres étudiantes, démontrent que les filles ne croient pas qu'elles auront à gagner leur vie de façon permanente. Les enseignants devront s'appliquer à modifier cette attitude, dit-elle.

Mme Gaskell est d'accord, signalant que plusieurs éducateurs ont été frappés de constater la même chose. D'après ses propres recherches dans ce domaine, seulement le tiers des filles qui se proposent de cesser de travailler lors de leur mariage et de la venue des enfants conservent l'attitude traditionnelle que « la place de la femme est à la maison ». Les deux autres tiers ont cette intention pour des raisons plus pratiques, notamment, leur scepticisme quant à l'aide qu'elles peuvent espérer des maris, la méfiance à l'égard de la qualité des soins disponibles de garde d'enfants, et la conviction bien enracinée que personne ne peut remplacer la mère auprès des enfants en bas âge.

On discute également du rôle des programmes d'action positive lorsqu'il s'agit de promouvoir l'accession des femmes au secteur de l'enseignement. Une participante fait remarquer que, d'après son expérience au niveau universitaire, très peu de femmes s'impliquent dans ce secteur, et la question de l'accession des femmes à cette profession n'a pas l'heur de soulever chez elles beaucoup d'intérêt. Mme Gaskell réplique que, bien que les femmes soient généralement sous-représentées dans le corps professoral des universités, elle n'a pas constaté de désintéressement à ce sujet de la part des éducatrices. En réponse à la question d'un autre participant au sujet des résultats que des mesures d'action positive pourraient susciter quant au nombre de femmes dans ce secteur, Mme Gaskell souligne la nécessité de disposer de plus de données sur le sujet.

Mme LeBlanc se dit pessimiste quant à la valeur des programmes d'action positive dans le court terme, mais elle est confiante dans leur succès éventuel à long terme. Elle signale que, lors d'une expérience semblable, des mesures pour promouvoir et imposer le bilinguisme ont finalement abouti au résultat positif d'amener un bon nombre d'enfants à s'inscrire à des écoles d'immersion.

6 La politique du salaire égal

Présentation par Roberta Edgecombe Robb

Depuis le début des années 70, beaucoup d'ouvrages ont été consacrés à l'analyse de la structure professionnelle et des écarts de salaires entre les hommes et les femmes sur le marché du travail canadien[1]. Des études récentes portant sur la structure professionnelle montrent l'existence d'une ségrégation marquée au Canada, malgré des signes évidents que les femmes se soient déplacées vers des champs historiquement occupés par les hommes au cours des années 70. Les données indiquent par exemple que, même si le pourcentage des femmes occupant des postes de direction a augmenté d'environ 44 % de 1975 à 1980 (soit de 3,4 à 4,9 %), plus de la moitié de la population active féminine détenant un emploi rémunéré était encore regroupée en 1980 (53 %) dans ce qu'on appelle généralement des emplois de bureau et de service[2]. Le pourcentage équivalent pour les hommes n'est que de 16,4 %.

Des études empiriques portant principalement sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ont en outre démontré qu'il existait un lien évident entre la ségrégation professionnelle et la faible rémunération (en moyenne) des femmes[3]. Deux choses doivent être soulignées au sujet de ces analyses : premièrement, la méthodologie, les données et les estimations suggérées des composantes de l'écart de salaires entre les hommes et les femmes diffèrent notablement d'une étude à l'autre; deuxièmement, l'imprécision des mesures de certaines caractéristiques de la productivité (par exemple, l'expérience de travail) et l'omission possible de certaines variables (par exemple, le genre d'études) exigent que l'on considère avec prudence l'importance de chaque composante. Ces réserves étant faites, les estimations des composantes de l'écart de salaires entre les hommes et les femmes au Canada semblent être les suivantes : compte tenu d'un ratio non rajusté de 0,60 entre les salaires des femmes et ceux des hommes, l'analyse de régression fondée sur les données du recensement indique qu'un ajustement qui tienne compte des caractéristiques mesurées de la productivité (études, âge, etc.) et de la répartition *générale* des emplois et des industries, élève le ratio aux alentours de 0,75 à 0,85, soit en moyenne 0,80. Même si une plus grande ventilation de la partie attribuable uniquement aux caractéristiques de la productivité personnelle (donc, exception faite des emplois et des industries) devait être interprétée avec prudence, les données présentées par Robb, Shapiro et Stelcner[4] laissent supposer qu'environ 10 points de pourcentage peuvent être attribués aux différences d'expérience, à la situation familiale, etc.

D'autres résultats d'études de cas utilisant des données portant sur des emplois bien précis à l'intérieur d'un établissement indiquent un ratio corrigé de la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes de 0,90 à 0,95, ce qui signifie que la véritable discrimination salariale, c'est-à-dire les écarts entre les salaires payés pour l'exécution d'une tâche bien précise dans le même établissement, intervient peut-être pour 0,05 à 0,10 de l'écart global. Par conséquent, une vue d'ensemble de ces diverses statistiques semble indiquer que la ségrégation professionnelle et industrielle intervient *au maximum* pour environ 20 points de pourcentage, soit environ la moitié de l'écart global entre les hommes et les femmes. Ce chiffre ne semble pas contredire les résultats obtenus à la suite de diverses études d'évaluation des emplois. Par exemple, des travaux effectués aux États-Unis[5] laissent supposer que le ratio corrigé de la rémunération femmes-hommes est de 0,80 lorsque des pondérations constantes sont maintenues entre les divers emplois. Dans l'étude de Walmsley, Ohtsu et Verma[6], portant sur une seule entreprise en Saskatchewan, on retrouve un ratio semblable, même si les ratios corrigés de la productivité sont plus élevés (0,79, 0,86 et 0,97 – soit une moyenne de 0,87). Comme l'indique Gunderson[7], toutefois, ce n'est pas la totalité de l'écart restant de 0,20 identifié dans les études réalisées aux États-Unis qui est attribuable à une ségrégation professionnelle *discriminatoire*. Une certaine différence dans la structure professionnelle peut aussi s'expliquer par des préférences de la part des travailleuses ou par des facteurs qui se produisent avant l'entrée dans le marché du travail (les femmes se dirigent vers certains emplois parce qu'elles ont « la mauvaise sorte » d'études et de formation, par exemple). Ces facteurs sont examinés en détail dans la prochaine section.

Sur la foi de ce consensus quant au lien qui existe entre la ségrégation professionnelle et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les

gouvernements fédéral et québécois ont établi des mesures législatives permettant de comparer la rémunération entre divers emplois plutôt qu'entre des emplois d'un même champ d'activité, de manière à appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale[9]. La législation fédérale, adoptée le 1er mars 1978, empêche les employeurs d'instaurer ou de pratiquer la discrimination salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions de valeur égale[10]. Les critères permettant d'établir la valeur du travail sont les qualifications, les efforts et les responsabilités, considérés globalement, nécessaires à l'exécution d'une tâche, compte tenu des conditions de travail[11]. Toutefois, une disparité salariale est autorisée si l'existence de « facteurs raisonnables » peut être démontrée. Voici ces facteurs : évaluation différente du rendement (rémunération au mérite); ancienneté (expérience); déclassement des postes (changement qui entraîne la fixation temporaire des salaires à un poste ou une réduction temporaire des augmentations de salaires); exercice de tâches de convalescence (salaires plus élevés que justifiés par la valeur du travail pendant que l'employé(e) récupère d'une maladie de durée limitée); procédures de rétrogradation; postes de formation temporaire (les stagiaires peuvent recevoir un salaire inférieur à celui des employé(e)s qui occupent ces postes en permanence); pénurie de main-d'œuvre et changement dans la nature du travail exécuté. Toutefois, la Commission s'empresse de souligner que ces facteurs ne justifient une disparité salariale uniquement « s'ils sont appliqués rigoureusement et d'une manière équitable dans le calcul et le paiement des salaires des hommes et des femmes qui travaillent dans le même établissement et exécutent des fonctions équivalentes »[12].

Manifestement, la législation vise surtout à supprimer les écarts de salaires qui existent actuellement entre les hommes et les femmes en raison de la ségrégation professionnelle. En outre, en demandant une réévaluation des systèmes actuels de rémunération et d'évaluation des postes au sein des organismes de compétence fédérale, la Commission espère empêcher de tels écarts de se produire à l'avenir[13]. Le postulat principal qui sous-tend la législation est la croyance en ce que certains employeurs ont eu ou ont des préjugés sexistes, dans le sens où ils ont accordé une plus grande importance aux qualifications « masculines » requises par un emploi. Par exemple, il a été soutenu que l'effort physique nécessaire dans l'exercice de certains emplois masculins a plus de poids que l'effort mental nécessaire dans certains emplois féminins. Par conséquent, même si les emplois des femmes peuvent être de valeur égale à ceux des hommes, « objectivement parlant », ils sont systématiquement sous-évalués par l'employeur et commandent un salaire inférieur. Ainsi, la législation « remet en question le principe économique de l'offre et de la demande considérant qu'il a été faussé en ce qui touche le marché des salaires parce que les méthodes utilisées pour catégoriser le marché ont été développées à partir de facteurs non équilibrés »[14].

Jusqu'à maintenant, neuf différends relatifs au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ont été réglés ou font actuellement l'objet d'une enquête au sein de l'administration fédérale[15]; certains impliquent des règlements financiers importants. Le récent litige (1982) impliquant 2 300 travailleurs de sexe féminin et 1 000 travailleurs de sexe masculin de la catégorie des services généraux a entraîné le versement de 17 millions de dollars en salaires rétroactifs et un coût annuel de 1 million de dollars en augmentations salariales[16]. Même si l'intention de la législation est louable, sans contredit, et si bien peu de personnes s'opposeront à ses objectifs fondamentaux, il semble utile, d'un point de vue économique, de considérer les effets de l'application d'une telle législation dans le marché du travail. Ce chapitre a donc pour but d'analyser la législation de la façon suivante : en premier lieu, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est examiné dans le contexte de la fixation des salaires sur des marchés concurrentiels et dans celui de la fixation des salaires sur des marchés de travail internes. Cet examen a pour but de mieux comprendre la notion de « travail de valeur égale » et de soulever certaines questions au sujet des problèmes possibles d'application d'une telle politique. Deuxièmement, nous nous intéressons aux effets dans le marché du travail de l'application du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale : on prétend que ces effets dépendent de la façon dont la ségrégation professionnelle opère et des raisons de cette ségrégation. À cette fin, de nouvelles hypothèses portant sur les causes de tels phénomènes sont examinées brièvement; dans chaque cas, on discutera des conséquences (ou de l'utilité) de l'application de la législation. Troisièmement, nous essayons de répondre directement à la question de savoir dans quelle mesure la législation peut atteindre ses objectifs telle qu'elle est actuellement formulée, ou telle qu'elle pourrait l'être, et si cette législation est la seule politique requise pour améliorer la situation économique des femmes. Enfin, on présente le résumé et les conclusions.

Les aspects économiques d'un salaire égal pour un travail de valeur égale dans des marchés de travail concurrentiels et internes

Le concept d'un salaire égal pour un travail de valeur égale

Au paragraphe 11(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est nettement indiqué que les critères permettant d'établir « la valeur du travail » exécuté par un employé donné (dans un établissement donné) sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à son exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail. À première vue, le terme « valeur de travail » semble impliquer que c'est la valeur de la production qui doit être calculée. Un examen plus approfondi des critères indique toutefois que cela n'est vrai qu'indirectement. En fait, l'ensemble des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail est une mesure explicite des exigences et des caractéristiques du poste et (dans le cas des qualifications, des efforts et des responsabilités) une mesure implicite des caractéristiques de la productivité de la travailleuse ou du travailleur (en supposant que les exigences du poste traduisent un niveau minimal de compétence et d'aptitude). Par conséquent, à partir de cette interprétation de la loi, on peut considérer ces critères comme une mesure des intrants et non des extrants. Toutefois, dans certaines conditions, le fait que des emplois aient une « valeur égale », c'est-à-dire que l'ensemble des exigences et caractéristiques du poste sont égales, implique qu'au terme de l'activité productive, la valeur de l'extrant dans les deux emplois sera aussi égale. On peut le constater assez facilement en se référant au modèle conventionnel des marchés concurrentiels. Supposons par exemple que nous ayons deux postes prévoyant des exigences d'emploi données (qualifications, efforts, responsabilités) et des caractéristiques (conditions de travail). S'il y a des travailleurs, sans égard à leur sexe, qui ont (ou sont en mesure d'obtenir) les qualifications et les aptitudes requises pour occuper l'un ou l'autre des postes, et s'ils n'ont pas de préférence pour l'un ou l'autre (les conditions de travail peuvent différer quelque peu entre les deux postes mais elles s'annulent), à long terme, les travailleurs devraient se diriger vers l'un ou l'autre des deux postes jusqu'à ce que les salaires deviennent égaux. Cela se produit lorsque le rendement d'un ensemble donné de qualifications, de niveaux d'effort, de responsabilités, de conditions de travail, et autres intrants, est le même dans tous les usages alternatifs. Les employeurs qui visent la maximisation des profits embaucheront donc des travailleurs jusqu'à ce que la productivité marginale – une mesure de la production – soit équivalente aux salaires. Par conséquent (selon des hypothèses de parfaite concurrence), les travailleurs recevront à long terme des salaires toujours égaux pour un travail de valeur égale. Dans ce sens, la notion a ainsi une certaine pertinence dans la théorie économique conventionnelle. Toutefois, dans quelques cas importants (auxquels on n'accorde pas actuellement assez de crédit), des emplois comportant des exigences et des caractéristiques semblables ne seront pas rémunérés également, même dans le cadre de marchés parfaitement concurrentiels. Les préférences ou la propension à exercer un emploi en particulier, par exemple, entraîneront à court terme, et possiblement à long terme, des disparités salariales entre certains emplois et l'on soutient que l'existence de telles disparités peut entraîner certains problèmes dans l'application de la législation. La difficulté à reconnaître ou à pondérer ces écarts peut aboutir en particulier à l'application abusive de la loi, dans le sens où tout écart peut être considéré comme discriminatoire et les correctifs apportés auront des effets de répartition négatifs dans le marché du travail[17]. C'est sur ce point que nous nous penchons maintenant.

Problèmes qui pourraient découler de l'application de la législation sur un salaire égal pour un travail de valeur égale lorsque les salaires sont fixés sur des marchés concurrentiels

Dans des marchés concurrentiels, des emplois comportant des exigences et des caractéristiques semblables peuvent parfois être rémunérés inégalement; un exemple probant de cette situation est le cas de l'encombrement (une offre importante de travailleurs comparativement à la demande) ayant pour conséquence de faire baisser tant le produit marginal que les salaires des travailleurs occupant ces emplois comparativement à ceux d'autres travailleurs qui occupent pourtant des emplois similaires. Deux causes possibles de l'encombrement sont les préférences ou la propension des travailleurs à exercer certains types d'emplois, ou encore une certaine forme de discrimination se produisant avant l'entrée dans le marché du travail qui a pour effet de limiter la gamme d'emplois accessibles aux travailleurs d'une race ou d'un sexe donné[18].

En ce qui concerne les préférences des travailleurs, la théorie des écarts salariaux en situation de concurrence équilibrée est bien établie en économie : elle explique l'octroi de compensations aux travailleurs pour certaines caractéristiques non souhaitables du poste occupé[19]. Toutes choses étant égales par ailleurs, les emplois où le risque d'accidents est plus élevé, l'instabilité d'emploi plus grande, par exemple,

offrent souvent des primes monétaires comparativement à d'autres emplois ayant autrement les mêmes exigences et caractéristiques. La préférence donnée à certains emplois peut également se produire tout simplement en raison de la propension d'un individu à exercer un travail en particulier. Ainsi, certaines personnes, lorsqu'elles choisissent des options universitaires impliquant la poursuite d'études de même durée, deviennent économistes ou humanistes classiques. Si cette propension résulte en un encombrement (par rapport à la demande) dans certains postes, nous serons encore en face de disparités salariales entre des emplois de valeur égale[20].

L'existence des préférences professionnelles dans les marchés du travail crée un problème en ce qui concerne l'application de la loi, étant donné que ces disparités peuvent être difficiles à identifier ou à tout le moins peuvent être difficiles à saisir adéquatement dans les programmes d'évaluation des emplois. Un tel problème est plus susceptible de se produire si les préférences professionnelles sont fondées sur des dispositions naturelles envers un travail en particulier, plutôt que sur des préférences en faveur d'emplois qui sont moins risqués, moins instables, et ainsi de suite. Dans ce dernier cas, il est possible d'affirmer que la catégorie « conditions de travail » regrouperait des différences si importantes que les emplois comparés ne pourraient, en fait, être considérés comme d'égale valeur. Toutefois, même en tenant compte de cette éventualité, nous remarquons qu'il peut être très difficile d'évaluer exactement l'importance de ces facteurs. Par exemple, on sait que, dans le contexte d'un marché concurrentiel, le montant de la prime salariale versée aux détenteurs de tels emplois est fonction de ce que les travailleurs situés à la périphérie du marché sont prêts à accepter. Bon nombre de travailleurs qui occupent en permanence un poste dangereux obtiennent ainsi une forme de rente, c'est-à-dire qu'ils seraient prêts à occuper le poste en recevant un salaire inférieur au salaire en vigueur parce qu'ils n'accordent pas autant d'importance au facteur risque que le travailleur qui se trouve à la périphérie du marché. Par conséquent, la question importante est de savoir si les évaluateurs établiront l'importance de chacun des facteurs justifiant le choix d'un emploi de la même façon que le marché. Si tel n'est pas le cas, une certaine partie ou la totalité d'un écart compensatoire légitime pourrait être éliminée par erreur en raison de l'application de la législation; les entreprises auraient alors beaucoup de difficultés à attirer un nombre suffisant de travailleurs pour occuper des postes dangereux ou, par ailleurs, peu attrayants.

L'encombrement résultant d'une quelconque forme de discrimination (avant l'entrée dans le marché du travail ou dans le marché lui-même) entraîne aussi un affaiblissement de la productivité et une sous-évaluation des salaires des travailleurs occupant ces postes par rapport aux travailleurs qui occupent des postes comportant des caractéristiques semblables[21]. En outre, au-delà de ce qui paraît être pure question de sémantique d'identifier l'origine de la disparité des salaires dans la ségrégation de tâches ou dans l'excès d'offre de travail, on notera que cette distinction devient vraiment capitale dans le contexte de l'application de la législation. S'il advenait qu'une telle disparité soit qualifiée de discriminatoire, l'augmentation en conséquence des salaires pourrait entraîner une réduction des possibilités d'emploi pour les femmes (nous élaborons sur ce sujet un peu plus loin).

Pour clore cette discussion, nous remarquons que le problème général et fondamental qui se pose survient au moment d'essayer de déterminer si deux emplois sont de valeur égale ou non, ce qui sous-entend déjà qu'ont été surmontées les difficultés relatives à l'identification exacte d'une disparité donnée dans le cadre d'un marché concurrentiel. L'évaluation des emplois n'est évidemment pas une science exacte et le processus qui consiste à essayer d'évaluer la productivité du dernier travailleur est très difficile et subjectif. En dernière analyse, la Commission, en évaluant une plainte, devra décider si l'employeur a accordé une importance raisonnable aux divers facteurs en cause, ou si l'importance accordée est en fait due à un quelconque préjugé de l'employeur. En d'autres mots, la Commission devra déterminer la valeur du travail; même si des abus flagrants concernant l'évaluation de différents emplois de nature très similaire peuvent être faciles à discerner, ils ne le seront probablement pas dans le cas d'emplois qui peuvent être de nature très différente.

Un salaire égal pour un travail de valeur égale lorsque les salaires sont déterminés sur des marchés internes de travail

Au cours des dernières années, l'hypothèse voulant que l'offre et la demande revêtent une *grande* importance dans la détermination des salaires et de l'emploi a été contestée par les institutionnalistes. Ils insistent plutôt sur le rôle que jouent l'usage, les pratiques institutionnelles, les règles administratives et autres. Une théorie identifiée à cette école est celle de la dualité du marché du travail; elle propose que le marché du travail se divise en un secteur primaire et un secteur secondaire qui, à toutes fins pratiques, ne sont pas l'un et l'autre en concurrence[22]. Même si un certain nombre de caractéristiques différencient les deux secteurs[23], les hypothèses faites au sujet de la structure actuelle du marché et de la détermination

des salaires dans chaque secteur sont pertinentes dans le contexte d'une discussion du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans le cas du secteur secondaire, tant le marché du travail que celui des débouchés pour les produits sont supposés être concurrentiels. Dans le secteur primaire, par contre, les seconds sont supposés ne pas être concurrentiels (habituellement ils sont oligopolistiques), et le marché du travail est supposé être caractérisé par l'existence de marchés internes bien développés à l'intérieur de l'entreprise. Même si l'on ne s'entend pas complètement sur les raisons pour lesquelles des marchés internes se développeraient à l'intérieur de certaines entreprises[24], on s'entend dans l'ensemble sur le fait que l'existence d'un marché interne signifie qu'à tout le moins certains emplois dans l'entreprise seront protégés de la concurrence directe des salaires et de l'emploi en vigueur dans le marché externe. En fait, on avance que des entreprises ayant des marchés internes n'ont recours au marché externe qu'à certains points d'entrée – habituellement pour combler des emplois au bas de l'échelle des salaires. La fixation des rémunérations dans ce contexte est souvent faite grâce à une procédure complexe d'évaluation des emplois utilisant les caractéristiques et le salaire de marché de certains postes-repères à titre de comparaison.

Même si le présent chapitre ne vise pas à débattre de la validité ou de l'utilité de la théorie de la dualité du marché du travail, nous pensons que l'hypothèse de l'existence de marchés internes de travail n'est pas sans mérite. Le fait que bon nombre d'entreprises utilisent des méthodes d'évaluation des postes (quoiqu'il s'agisse habituellement de grandes entreprises), laisse entendre qu'il existe à tout le moins certains emplois pour lesquels il peut ne pas y avoir de marché externe bien développé – les emplois qui nécessitent une formation adaptée aux besoins de l'entreprises pourraient par exemple se retrouver dans cette catégorie. Dans le cadre de tels marchés internes, il est peut-être tentant d'avancer que l'équité salariale interne aurait une plus grande importance que l'équité externe et, en supposant que les employeurs ne font pas de discrimination, les salaires des emplois dont les pondérations d'évaluation sont semblables se rapprocheraient davantage que si de tels salaires n'étaient calculés qu'en fonction des pratiques en vigueur dans le marché externe. Deux choses méritent d'être soulignées. Premièrement, il n'y a bien entendu aucune raison de supposer que toutes les disparités salariales discriminatoires sont « importées » du marché externe de travail. Ces disparités peuvent provenir et proviennent le plus souvent du marché interne lui-même. Deuxièmement, en autant que le recours aux postes-repères dans la fixation des salaires sur le marché interne amène celui-ci à être relié au marché externe, on retrouvera en conséquence toutes les caractéristiques du marché concurrentiel (disparités discriminatoires, disparités compensatoires, etc.) dans la structure salariale du marché interne. En fait, dans la mesure où les travailleurs s'intéressent d'abord à la valeur actuelle de leurs gains accumulés durant une vie (contrairement à leur salaire à un moment donné), les entreprises qui disposent de marchés internes ne pourraient offrir des salaires dont les valeurs actuelles seraient visiblement différentes de ce que pourraient obtenir les travailleurs sur le marché externe, même si on peut prétendre qu'elles exercent un certain contrôle sur l'évolution du profil salarial de leurs employé(e)s[25]. En d'autres mots, malgré le fait que certains emplois pourraient être protégés de la concurrence directe sur le plan des salaires et de l'emploi, et partant que les employeurs jouissent d'une certaine latitude relativement à la fixation des salaires, l'existence de points d'entrée (et de sortie) en divers endroits fait qu'il est difficile pour l'entreprise d'échapper totalement aux pressions du marché externe. Par conséquent, des disparités entre des emplois comportant les mêmes exigences et les mêmes caractéristiques peuvent se produire sur les marchés internes de travail aussi bien que sur les marchés concurrentiels, ce qui soulève les mêmes problèmes d'application de la législation qui nous intéresse, quoique leurs conséquences puissent être atténuées dans une certaine mesure.

En résumé, nous avons soutenu dans cette section que les critères utilisés pour savoir si la valeur de deux emplois était égale, sont en réalité une mesure des exigences (en terme d'intrants) et des caractéristiques des emplois. Ce n'est qu'indirectement que l'on peut considérer ces critères comme une mesure de la valeur du travail (production). En outre, même si le modèle concurrentiel, selon certains postulats, prévoit à long terme le versement d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, il existe aussi des sources de disparité qui ne sont pas nécessairement discriminatoires entre des emplois comportant par ailleurs les mêmes caractéristiques. Dans la mesure où ces disparités sont difficiles à déterminer, ou difficiles à évaluer convenablement lorsqu'elles sont déterminées, l'application de la législation peut entraîner des erreurs dans les entreprises qui recourent aux salaires du marché ou dans celles qui possèdent des marchés internes de travail fortement reliés au marché externe. Si les disparités salariales non discriminatoires étaient supprimées à l'aveuglette, les entreprises pourraient en particulier avoir de la difficulté à attirer des travailleurs pour occuper certains postes et, dans d'autres cas, les femmes pourraient constater que les possibilités d'emploi

dans les professions qu'elles occupent traditionnellement ont été réduites.

La ségrégation professionnelle et les répercussions d'un salaire égal pour un travail de valeur égale dans le marché du travail

Dans la présente section, nous essayons de discuter la question suivante. Si des disparités discriminatoires sont en fait diagnostiquées (malgré les difficultés à le faire), quels pourraient être les effets de l'application de la législation dans le marché du travail ? Il sera soutenu dans notre réponse que les effets de l'application de la législation dépendent des origines de la ségrégation professionnelle et des disparités salariales au sein des professions entre hommes et femmes. Nous présenterons d'abord un bref examen des modèles suggérés par les travaux de Becker, Bergmann, Arrow, Phelphs, Thurow, Doeringer et Piore et Polachek[26].

Différentes hypothèses relatives à la ségrégation professionnelle et aux disparités salariales

Dans l'analyse de Becker, la discrimination découle du fait que les employeurs, les employés ou les clients ont des préjugés (un goût) contre un certain groupe de la population active. Si les employeurs n'aiment pas embaucher des femmes, ils ne le feront que s'ils y sont incités, par exemple par une réduction des salaires. Si la majorité de la population active (c'est-à-dire les hommes) n'aime pas travailler avec les femmes, elle ne sera prête à le faire qu'à la condition d'y être incitée, par exemple en recevant une prime. Et si les clients n'aiment pas transiger avec des femmes (ou n'aiment pas utiliser des produits fabriqués par des femmes), ils ne le feront que s'ils y sont encouragés, par exemple par une réduction de prix, qui entraînera une réduction du salaire des femmes[27]. Dans tous ces cas, la disparité salariale qui se produit entre les hommes et les femmes en raison de la discrimination a été appelée par Becker le « coefficient de discrimination *d* ».

Même si la théorie de Becker est présentée comme une analyse de la discrimination dans un emploi donné, elle peut aussi être utilisée comme modèle de la ségrégation professionnelle parce que l'importance du coefficient de discrimination *d* est supposée varier non seulement par employeur, mais également par emploi. Les hommes, en particulier, tant employeurs qu'employés, peuvent exiger une plus grande compensation (un coefficient de discrimination plus élevé) pour travailler avec des femmes dans des emplois qu'ils perçoivent comme étant « masculins », mais ils exigent peu ou pas de compensation pour s'associer à des femmes dans des emplois qu'ils perçoivent comme étant destinés à ces dernières[28]. En fait, si les préférences discriminatoires sont suffisamment importantes dans certains emplois, il se peut que l'on n'y retrouve aucune femme; elles choisiront de travailler ailleurs. Dans un document publié antérieurement portant simplement sur deux emplois, Robb[29] indique que la possibilité que se produisent des disparités salariales, dans un contexte ou les pratiques discriminatoires entraînent une ségrégation professionnelle entre les emplois « masculins » et « féminins », malgré une productivité identique des hommes et des femmes, dépend d'un certain nombre de facteurs. Premièrement, si les employeurs sont neutres vis-à-vis les femmes occupant des emplois à majorité féminine, c'est-à-dire s'ils n'exigent pas d'être compensés (en termes d'une réduction de salaires) pour embaucher des femmes, deux constatations se dégagent : 1) l'emploi « féminin » peut être intégré, c'est-à-dire qu'hommes et femmes pourront occuper le même emploi au même salaire. Celui-ci peut être considéré comme identique au salaire touché par des hommes également productifs occupant majoritairement des emplois « masculins »; 2) toutefois, si l'encombrement des femmes dans leurs emplois traditionnels se produit (selon l'analyse de Bergmann), on les retrouvera exclusivement dans ce type d'emploi et leurs salaires seront inférieurs à ceux d'hommes également productifs occupant les emplois « masculins »[30]. Par contre, si les employeurs font aussi de la discrimination contre les femmes qui occupent les emplois qu'on leur connaît (quoique cela se produise dans une moins grande mesure que dans les emplois à majorité masculine), il y aura certainement disparité salariale entre des hommes et des femmes également productifs. Si les conditions de l'offre sont telles qu'on retrouve des hommes dans des emplois « féminins », il y aura des disparités salariales entre les hommes et les femmes également productifs correspondant exactement à *d*, soit la compensation nécessaire pour embaucher des femmes[31]. Mais encore une fois, s'il y a encombrement et que les salaires diminuent, les hommes choisiront les emplois qui leur sont traditionnellement reconnus et qui sont mieux rémunérés tandis que les femmes (dans leurs emplois) gagneront des salaires moins élevés que ceux des hommes, même si elles sont aussi productives que les hommes occupant des emplois exclusifs à ces derniers.

Dans le cas où l'employeur lui-même n'a pas de préjugés mais que ses employés masculins en ont, la ségrégation professionnelle peut être attribuable aux raisons proposées par Arrow. Par exemple, il se peut que les travailleurs masculins non qualifiés préfèrent des surveillants de sexe masculin au lieu de surveillants de sexe féminin. Si les employeurs embauchent

des surveillants de sexe féminin, ils devront compenser les travailleurs masculins non qualifiés en leur offrant des salaires plus élevés[32]. Plutôt que de le faire (en raison de la concurrence sur le plan des coûts), l'employeur peut tout simplement refuser d'embaucher des femmes pour occuper des postes de surveillance ou de direction. Une telle discrimination peut, par conséquent, entraîner une ségrégation professionnelle en fonction des qualifications (les femmes étant exclues de tout emploi professionnel ou qualifié qui pourrait comporter la surveillance de travailleurs masculins) et ces exigences parce que faisant appel à un capital humain différent auront pour inévitable résultat de provoquer des différences salariales.

Les travaux réalisés par Phelps, Thurow et Doeringer et Piore proposent une autre façon d'expliquer la ségrégation professionnelle. Phelps a établi une théorie fondée sur l'hypothèse voulant qu'un employeur désirant maximiser ses bénéfices fera de la discrimination contre les femmes s'il croît qu'en moyenne elles sont moins productives ou moins stables que les hommes. Il n'y a pas lieu de faire la preuve que tous les membres du groupe sont en fait moins productifs, mais si le coût d'acquisition d'informations sur des personnes est élevé, le facteur sexe peut bien être substitué au facteur productivité pour conclure que toutes les personnes ont effectivement les caractéristiques du groupe. Ce phénomène a été appelé « discrimination statistique » et il peut entraîner des disparités salariales, de la ségrégation professionnelle, ou les deux. Par exemple, à l'intérieur du modèle de concurrence sur le plan de l'emploi développé par Thurow, la discrimination statistique peut jouer un grand rôle sur le plan de la ségrégation professionnelle. Si les employeurs n'accordent qu'une faible cote aux candidatures des femmes à des emplois exigeant une formation sur le lieu du travail (étant donné qu'en tant que groupe, on considère qu'elles n'ont pas les caractéristiques fondamentales voulues), elles seront alors tout simplement exclues de ces emplois. Par conséquent, dans la mesure où certaines femmes auront les mêmes caractéristiques de productivité que les hommes et qu'elles sont capables en conséquence d'être aussi productives que les hommes, s'il y a discrimination statistique, elles occuperont néanmoins des emplois différents et tant leur productivité que leurs gains réels pourraient être plus faibles.

Compte tenu de la prévision selon laquelle les femmes peuvent être complètement exclues de certains emplois dans l'économie (autant selon la discrimination statistique qu'à partir du modèle de Becker fondé sur un goût), on pourrait soutenir qu'un tel comportement discriminatoire est un mécanisme par lequel les femmes (ou certaines autres minorités) pourraient être reléguées au marché « secondaire », tel que proposé par la théorie de la dualité du marché du travail de Doeringer et Piore. Et une fois qu'elles y ont été reléguées, il semble évident que la ségrégation peut se perpétuer. Au fur et à mesure que ces employé(e)s acquièrent les signes distinctifs de ceux et celles qui travaillent dans le marché secondaire (peu ou pas de formation et une réputation d'instabilité, par exemple), cela les empêche d'être considéré(e)s pour occuper des emplois sur le marché « primaire ». Dans la mesure où les emplois obtenus sur celui-là sont vraiment moins productifs que ceux obtenus sur celui-ci, les salaires des femmes (dont on présume la compétence à travailler sur l'un ou l'autre des marchés) peuvent bien être inférieurs à ceux des hommes.

Une dernière hypothèse sur les causes de la ségrégation professionnelle porte sur l'offre de travail. Selon des études empiriques effectuées récemment[33], des périodes répétées d'absence du marché du travail imposent des coûts à l'employé(e) (en termes de baisse des revenus courants) puisque la perte d'expérience entraîne à la fois une détérioration des qualifications et des prévisions d'augmentation de revenus. En se référant au capital humain, Polachek a donné des structures formelles à ce modèle. Si le manque à gagner attribuable à l'intermittence du travail – le taux d'atrophie – diffère par emploi, Polachek pose l'hypothèse que toute personne désirant participer au marché du travail de façon intermittente choisira de préférence les emplois dont les taux d'atrophie sont faibles. Autrement dit, étant donné des hommes et des femmes dont les caractéristiques de travail sont identiques (nombre d'années de scolarité, entre autres), si les femmes prévoient être hors du marché du travail pour une certaine période de temps, afin d'élever des enfants par exemple, ce seul fait entraînera une différence dans la répartition des emplois entre les hommes et les femmes si les emplois ont des taux d'atrophie différents[34]. Néanmoins, il n'est pas démontré que des disparités salariales entre hommes et femmes également productifs pourraient alors survenir. En l'absence de toute discrimination sur le plan de la demande de travail, l'existence de disparités salariales semblerait dépendre des emplois que choisissent les femmes, ou, s'il y a encombrement dans ces emplois, du fait qu'elles sont ou non préparées à payer pour leurs préférences en termes d'une réduction de salaires.

En résumé, tous les modèles susmentionnés prévoient l'émergence d'une ségrégation professionnelle et, dans certains cas, de disparités salariales entre hommes et femmes également productifs. Nous examinerons maintenant, en fonction de chacune de ces hypothèses, les effets dans le marché du travail

de l'application du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'application de la loi sur un salaire égal pour un travail de valeur égale : effets sur le marché du travail

Tel que souligné au début de ce chapitre, l'un des postulats sous-jacents à la législation est la croyance en ce que certains employeurs ont des préjugés sexistes, c'est-à-dire qu'ils accordent une plus grande valeur aux qualifications « masculines » requises par un emploi. On pourrait peut-être soutenir qu'un tel comportement est conforme à l'hypothèse de Becker selon laquelle, comme nous l'avons déjà dit, la tendance des employeurs à faire de la discrimination apparaît lorsqu'ils se comportent comme si les femmes étaient moins productives que des hommes présentant les mêmes caractéristiques de main-d'œuvre. Ce préjugé se manifesterait alors dans le marché, ou par le biais des méthodes d'évaluation des emplois que certaines entreprises utilisent pour classer les tâches en fonction de leur valeur ou de leur productivité. Il est postulé, en conséquence, que les employeurs pratiquant la discrimination accordent moins d'importance aux facteurs (qualifications, efforts, et autres) qui sont utilisés comme mesures indirectes de la valeur des emplois des femmes dans l'entreprise. Dans ces circonstances, les salaires des emplois féminins seraient inférieurs à celui des emplois des hommes également productifs.

Pour analyser les effets de l'application de la législation dans le modèle Becker/Bergmann déjà présenté, considérons l'exemple précis de deux emplois : une dactylo (emploi féminin) et un préposé au courrier (emploi masculin). Dans l'analyse de Robb[35], il est démontré que dans le cas où les employeurs font de la discrimination contre les femmes dans l'emploi de dactylo ainsi que dans l'emploi de préposé au courrier (duquel on suppose les femmes ont été exclues), les effets de l'application de la législation dépendraient de l'ampleur, complète ou non, de la ségrégation en vigueur dans l'emploi de dactylo. S'il n'y a aucun dactylo masculin (c'est-à-dire que l'encombrement des femmes dans cet emploi a entraîné une ségrégation complète), un certain nombre de choses peuvent se produire si la Commission détermine qu'il y a des disparités salariales discriminatoires entre les dactylos et les préposés au courrier.

Premièrement, supposons que pour l'instant la législation concerne les entreprises qui embauchent des dactylos et que la Commission les force toutes à augmenter les salaires des dactylos jusqu'à concurrence de ceux des préposés au courrier. Dans ce cas, il y aura réduction du nombre de postes de travail quoique le modèle ne permette pas de chiffrer cette diminution. Néanmoins, cette prévision résulte de deux facteurs : (i) au fur et à mesure que les salaires des dactylos augmentent, les entreprises qui désirent maximiser leurs profits rajustent leur effectif d'employées jusqu'à ce que la productivité marginale soit équivalente au salaire le plus élevé; (ii) comme il est postulé que les employeurs sont responsables de la discrimination, la législation qui les force à verser le même salaire aux femmes qu'à certains autres employés masculins (également productifs) entraîne une réaction subjective de leur part au sens où, sans compensation, le coût d'embauche des femmes semble désormais plus élevé que celui des hommes. Dans ce cas, il pourrait être concevable que les employeurs essaient de remplacer les dactylos de sexe féminin par des dactylos de sexe masculin et que le nombre d'emplois de dactylos occupés par des femmes pourrait tomber à zéro. Toutefois, nous soutenons que cela est peu probable, du moins à court terme, en raison de l'existence de la loi sur les pratiques discriminatoires en matière d'emploi. Mais lorsque des postes de dactylos deviendront disponibles, il faut prévoir à tout le moins que les femmes auront à faire face à une concurrence accrue de la part des hommes pour obtenir ces postes, et dans la mesure où les employeurs peuvent contourner la législation sur l'emploi, il se peut que les nouveaux postes soient accordés aux hommes.

Deuxièmement, nous remarquons que si l'augmentation des salaires des femmes amenait une parité avec les hommes, on pourrait prévoir un niveau général de salaire trop élevé. C'est-à-dire que le niveau de salaire qui assure l'équilibre sur le marché se situe vraisemblablement entre les salaires actuels des femmes et des hommes.

Troisièmement, si toutes les entreprises ne sont pas assujetties à la législation (comme c'est actuellement le cas), les dactylos licenciées dans le secteur visé par l'application de la loi peuvent se déplacer vers le secteur non assujetti et y faire baisser les salaires des dacytlos[36].

Quatrièmement, si la législation ne vise qu'une entreprise (ou quelques-unes) dans le marché, cette entreprise sera placée devant une situation désavantageuse sur le plan des coûts comparativement à ses concurrentes, puisqu'elle doit maintenant payer des salaires plus élevés à ses dactylos de sexe féminin. Il peut en résulter une augmentation du chômage chez les dactylos parce qu'en raison de cette situation, l'entreprise peut être forcée de cesser ses activités.

D'un autre côté, si nous considérons le cas où le poste de dactylo est intégré (c'est-à-dire qu'il y a en fait des dactylos de sexe masculin même si l'employeur peut leur avoir donné le titre, par exemple, d'adjoint exécutif), la Commission des droits de

la personne comparera fort probablement les dactylos de sexe féminin à ce groupe, pourvu qu'il soit important et facilement identifiable. Dans ce cas, le salaire des dactylos de sexe féminin sera au départ plus faible que celui des adjoints exécutifs masculins dans une proportion représentant exactement le coefficient de discrimination de l'emploi féminin. Le fait d'obliger l'entreprise à accorder aux dactylos la même rémunération qu'aux adjoints exécutifs masculins ne devrait pas entraîner une baisse de l'emploi total (hommes et femmes) comparativement à son niveau initial. Toutefois, comme pour le cas précédent, dans la mesure où les entreprises peuvent choisir les hommes dont le coût est moindre (subjectivement), elles remplaceront les femmes et accorderont les nouveaux postes aux hommes.

Tout compte fait, en ce qui concerne la suppression des disparités salariales qui se produisent lorsque les employeurs pratiquent la discrimination que nous venons de décrire, nous suggérons que certaines femmes seront probablement dans une meilleure position si la législation est appliquée : celles qui gardent leurs emplois recevront maintenant la même rémunération que les hommes, quoique leur salaire puisse encore être inférieur à la valeur de leur produit marginal. Simultanément, certaines femmes pourront se retrouver en plus mauvaise posture : certaines en particulier, mises en chômage, devront tenter d'obtenir des emplois féminins ailleurs dans l'économie, possiblement à des salaires inférieurs à ceux qu'elles recevaient auparavant. En outre, les travailleurs féminins dans les entreprises touchées pourront maintenant découvrir qu'elles sont en concurrence avec des hommes attirés par les salaires plus élevés des emplois féminins. Qui plus est, comme la source initiale de discrimination était la préférence de l'employeur pour l'embauche d'hommes, il se peut maintenant que les promotions et les nouveaux postes soient accordés aux hommes. Toutefois, il serait judicieux de souligner à ce stade-ci que la théorie ne peut prévoir l'ampleur de ces effets, sinon pour dire que plus le premier ajustement salarial sera grand, autant ses conséquences seront importantes. La structure du marché pour les produits devrait également influer sur l'ampleur des effets sur l'emploi. Dans la mesure où les courbes de demande de main-d'œuvre sont inélastiques parce que les entreprises jouissent d'un certain pouvoir monopolistique sur leurs marchés respectifs (et partant elles peuvent refiler aux consommateurs les augmentations de salaires en augmentant leurs prix), les effets sur l'emploi pourraient être moindres. Par contre, si le marché du travail et celui des débouchés pour les produits sont concurrentiels, nous pourrions nous attendre à ce que les effets soient importants. Mais même en situation de concurrence, les entreprises peuvent absorber ou compenser l'augmentation des coûts de main-d'œuvre – surtout si de tels coûts sont échelonnés comme le permet la Commission. Par exemple, la possibilité que des salaires plus élevés permettent à l'entreprise d'attirer des travailleurs et des travailleuses de meilleure qualité (sur le plan de la productivité) pourrait bien être une façon de compenser l'augmentation des coûts et d'atténuer ses effets sur l'emploi. Toutefois, il est important de souligner que ces compensations pourraient ne pas permettre d'éliminer tous les effets sur l'emploi. On sait qu'historiquement, les entreprises ayant été assujetties à des lois sur le salaire minimum, par exemple, ont également trouvé les moyens d'absorber les augmentations de salaires. Si les chercheurs ne s'entendent pas sur l'importance précise des effets du salaire minimum sur l'emploi, ils semblent convenir que les jeunes assument plus que leur part des conséquences[37].

Dans l'analyse qui précède, on a postulé que la ségrégation professionnelle s'est faite dans un contexte où l'on peut procéder à des comparaisons. Toutefois, il a déjà été souligné dans cette section qu'il peut y avoir ségrégation professionnelle dans des emplois comportant des caractéristiques très différentes. En fait, la nature même de la discrimination statistique, par exemple, laisse supposer que les femmes seront exclues des emplois qui exigent une vaste formation sur le lieu du travail, qu'elle soit dispensée de façon formelle ou informelle. Par conséquent, on ne peut s'attendre à ce que la législation permette de régler le problème des ghettos féminins dans le marché du travail, dans la mesure où les discriminations de type Beckerien ou statistique ont amené les femmes à être reléguées à des emplois subalternes de faible productivité pour l'économie qui ne peuvent être comparés, selon les critères de productivité, à ceux des hommes (même si les femmes pourraient tout aussi bien accomplir les fonctions des hommes). En outre, comme Polachek le suggère, une certaine partie de la ségrégation professionnelle peut être le résultat des préférences des femmes. Si l'application de législation entraîne une réduction du nombre de postes de travail dans ces cas, certaines femmes seront poussées dans une position encore moins enviable qu'avant.

En résumé, des hommes et des femmes également productifs pourraient se retrouver (par le biais de la discrimination) dans des emplois ayant des exigences et des caractéristiques similaires aussi bien que dans des emplois comportant des caractéristiques différentes. Selon le scénario Becker-Bergmann, l'application de la législation dans le cas des disparités discriminatoires améliorera la situation de certaines femmes, mais empirera celles d'autres femmes, du

fait qu'elles peuvent se retrouver en chômage. Toutefois, le modèle ne peut prévoir l'ampleur des effets sur l'emploi; il se limite à l'avertissement suivant : plus grand sera le premier ajustement salarial et plus forte sera la concurrence dans les marchés, autant les conséquences de la législation seront ressenties.

Mais si la discrimination a relégué les femmes dans des emplois qui ne peuvent être facilement comparés à certains emplois masculins (les hommes obtenant les emplois exigeant une plus grande formation, plus de responsabilités, et ainsi de suite), la législation ne s'appliquera pas.

Un salaire égal pour un travail de valeur égale : un aperçu

Dans les deux sections précédentes, nous avons essayé de donner une idée précise de ce que signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale dans la théorie économique, de montrer les difficultés d'une application convenable de la législation, et de discuter les effets possibles de l'application de celle-ci dans le marché du travail. Ici, nous nous intéressons à deux questions plus générales : la législation peut-elle atteindre ses objectifs avoués dans sa forme actuelle ou sous une forme modifiée ? Est-ce que la loi proposant un salaire égal pour un travail de valeur égale est le seul genre de politique nécessaire à l'amélioration de la situation économique des femmes ?

Les statistiques présentées dans l'introduction indiquaient que les disparités salariales entre les emplois de même classification sont possiblement de l'ordre de 10 à 20 points de pourcentage, et qu'il est probable qu'une partie de cet écart ne soit pas discriminatoire. La législation peut donc améliorer la situation économique des femmes. Toutefois, telle que formulée et appliquée actuellement, elle pose un certain nombre de problèmes qui peuvent limiter son efficacité globale. On retrouve tout d'abord les problèmes de l'étroitesse du champ d'application et du mode de présentation des plaintes. Mise à part l'évidence qu'un champ d'application trop étroit signifie qu'un moins grand nombre de personnes seront touchées, il y a le problème additionnel (tel qu'indiqué auparavant) du déplacement éventuel de travailleurs dans les secteurs non assujettis à la législation; cela peut entraîner une baisse de salaires dans le cas des emplois traditionnellement occupés par des femmes (et dans certains cas, du chômage). En outre, le processus de présentation des plaintes est si lent qu'il signifie à toutes fins pratiques que les progrès en vue de la réalisation de l'égalité salariale seront longs à venir. La prise d'un engagement ferme en faveur du concept du travail de valeur égale au moment d'une négociation collective[38], ainsi que des vérifications au hasard de la Commission (accompagnées d'imposition d'amendes aux entreprises qui ne se conforment pas à la loi) pourraient inciter à l'action volontaire, ce qui accélérerait le processus.

Un deuxième problème se pose du fait que des données (tel qu'indiqué précédemment) laissent entendre qu'il existe un écart considérable entre les salaires versés à des travailleurs du même sexe occupant des emplois de valeur égale. Par conséquent, lorsque des plaintes sont présentées, il est difficile de déterminer à quel salaire des hommes les salaires des femmes devraient être rajustés. Aux États-Unis, la pratique semble être que les salaires des femmes sont portés au « taux de rémunération » qui représente la ligne de régression du meilleur rajustement des salaires entre les hommes et les femmes[39], tandis qu'au Canada, même si la méthode de comparaison diffère quelque peu dans chaque cas, la procédure utilisée en ce qui concerne les travailleurs de la catégorie des Services généraux, par exemple, a consisté à aligner le taux de rémunération de chaque sous-groupe de femmes au taux de rémunération *moyen* des groupes masculins[40]. Toutefois, tant aux États-Unis qu'au Canada, le rajustement qui résulte de ces opérations semble être de l'ordre de 10 points de pourcentage. Il s'ensuit qu'à partir de cette base, tout en admettant qu'elle comporte des limites, il semblerait que la législation puisse supprimer environ 10 points de pourcentage de la disparité salariale globale entre les femmes et les hommes.

Troisièmement, nous remarquons qu'au fur et à mesure où certaines entreprises et industries s'orientent vers l'embauche exclusive de femmes, il peut devenir impossible d'effectuer une comparaison avec des groupes d'hommes. Dans de tels cas, la législation ne pourra permettre de régler le problème des ghettos féminins sur le plan de l'emploi. Nous répétons enfin que l'amélioration de la situation de certaines femmes en termes d'une augmentation de la rémunération peut amener certaines autres femmes à subir le chômage. Toutefois, on prétend que ces coûts seront probablement minimes et qu'ils devront être assumés durant une courte période de temps.

Notons aussi que d'autres politiques sont absolument vitales pour corriger les disparités actuelles. En effet, une bonne partie des différences de salaires entre les hommes et les femmes est attribuable à des facteurs autres que la discrimination salariale pratiquée dans le marché du travail : des politiques touchant la division du travail à l'intérieur des ménages (par exemple, les garderies), l'action positive, le respect de l'obligation contractuelle et les politiques visant à éliminer les stéréotypes sexistes sont au

nombre des changements souhaitables. Par exemple, l'encombrement de femmes dans des emplois féminins moins bien rémunérés peut être le résultat d'une discrimination sur le plan de l'emploi aussi bien que d'un préconditionnement faisant que les femmes ne poursuivent pas les « bonnes » études. L'élimination des disparités salariales résultera donc autant de l'action positive que de la modification des normes culturelles actuelles concernant les rôles des sexes au foyer et dans le marché. Même si ce changement est déjà amorcé, il y a encore beaucoup de chemin à faire.

En guise de dernier commentaire à cette partie de notre discussion, remarquons qu'il pourrait être soutenu que les politiques d'emploi, telles l'action positive ou le respect de l'obligation contractuelle, modifieront la structure de l'emploi à long terme et permettront également d'éliminer les disparités salariales discriminatoires dans le cas d'emplois de valeur égale. En vertu de ces politiques, le déplacement entre des emplois masculins et féminins permettrait vraisemblablement d'égaliser les salaires sans que les mécanismes d'ajustement du marché n'en soit modifié. *S'il* pouvait en outre être démontré qu'il y a des avantages (par exemple, des économies de coûts de gestion et d'application), on pourrait se demander si des politiques d'emploi ne devraient pas être poursuivies en lieu et place de la législation sur le travail de valeur égale. Toutefois, nous préférons maintenir ici que de telles politiques doivent être complémentaires et qu'elles ne devraient pas remplacer la législation. Même s'il est évident que les politiques d'égalité d'accès à l'emploi et d'action positive peuvent être très utiles pour les femmes qui entrent dans le marché du travail, elles peuvent n'avoir que très peu d'effets quant aux femmes qui travaillent déjà et qui ne sont actuellement pas en mesure ou qui ne désirent pas, pour une raison ou pour une autre, acquérir de nouvelles qualifications ou se déplacer vers de nouveaux emplois (traditionnellement occupés par des hommes). Des considérations d'équité exigent sûrement que dans la mesure où ces femmes subissent réellement une discrimination par rapport aux hommes également productifs, elles devraient être mieux rémunérées.

Résumé et conclusions

Dans ce chapitre, il a été démontré que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale a un certain fondement en théorie économique. À long terme, le modèle conventionnel des marchés parfaitement concurrentiels prévoit que les travailleurs qui occupent des emplois dont les exigences et les caractéristiques sont semblables donneront une productivité marginale de valeur égale et recevront donc les mêmes salaires.

Mais il peut se produire des disparités salariales entre emplois comportant des caractéristiques semblables dans des marchés concurrentiels pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la discrimination. Des disparités compensatoires ou, par exemple, des disparités causées par certaines formes de discrimination avant l'entrée dans le marché du travail, font partie de la logique des opérations de marchés parfaitement concurrentiels. Dans la mesure où de telles disparités peuvent être difficiles à identifier ou à évaluer exactement, leur suppression, grâce à l'application de la législation, peut entraîner des problèmes de répartition de main-d'œuvre dans le marché et même des problèmes de chômage en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des femmes. Toutefois, la reconnaissance de l'existence de ces disparités par les personnes concernées et l'extrême prudence dans l'application de la législation face à des cas particuliers pourraient permettre d'atténuer ces problèmes.

Dans les cas où les disparités salariales sont effectivement jugées comme étant discriminatoires, l'application de la législation peut entraîner des coûts, même si elle améliore la situation de certaines femmes. Par exemple, un résultat probable de l'application de la loi peut être une réduction du nombre absolu d'emplois disponibles; cela serait causé par l'augmentation des coûts des salaires ou par la réaction des employeurs qui pratiquent la discrimination et qui seraient alors obligés d'accorder la même rémunération aux femmes qu'aux hommes. Toutefois, il est difficile de chiffrer précisément ces effets sur l'emploi.

En dernière analyse, on soutient que la législation est utile et qu'elle ne devrait pas être retirée, même s'il est probablement nécessaire que les modalités de son application soient modifiées. Dans les cas où des femmes actuellement dans le marché du travail reçoivent des salaires inférieurs aux hommes occupant des emplois de valeur égale, la législation devrait être rigoureusement appliquée. Cependant, pour aider celles qui entrent dans le marché du travail et pour éliminer la part des disparités salariales attribuable à la ségrégation entre les hommes et les femmes dans des emplois qui ne sont pas de valeur égale, des politiques telles l'égalité d'accès à l'emploi, l'action positive, le respect de l'obligation contractuelle, et plusieurs autres, conviendraient peut-être mieux.

Commentaires de Francine Fournier

Ce texte est disponible sur demande auprès de la Division de l'information du Conseil économique du Canada.

Discussion générale

Les deux allocutions ont suscité des questions et des commentaires nombreux et variés. On a discuté notamment de l'observation de Roberta Edgecombe Robb à l'effet que l'application d'une législation relative à un salaire égal pour un travail égal pourrait créer du chômage dans les emplois traditionnellement féminins. Un participant a fait valoir que cette question n'était pas urgente, étant donné que même au niveau fédéral, il n'y a pas eu beaucoup de litiges à régler et que le nombre de plaintes est à la baisse. Mme Edgecombe Robb a fait ressortir que les effets de cette législation sur le chômage pourraient très bien être plus marqués dans le secteur privé, où la demande est peut-être plus élastique. Un autre participant a mentionné que le problème du chômage féminin peut découler non seulement du fait que les entreprises remplacent les femmes par les hommes, mais aussi du remplacement des femmes par les machines et le capital. Mme Edgecombe Robb était du même avis.

Une autre question posée aux conférenciers concernait la responsabilité de la conception, de l'administration et de la vérification d'un système national pour assurer l'égalité salariale : qui doit l'assumer, et quels seront les coûts et les conséquences de cette approche, qui reviendrait essentiellement à régir les prix et les salaires ? Mme Edgecombe Robb a invoqué les difficultés qui pourraient se poser en ajoutant aux divers plans autonomes un programme national. Mme Fournier a proposé que les procédures dans ce cas pourraient suivre le modèle du Québec, où l'analyse se fait au niveau de chaque entreprise, et non pas selon des critères rigides.

Certains participants ont considéré que l'allocution de Mme Edgecombe Robb n'a pas souligné suffisamment les avantages de l'application d'une législation sur la parité des salaires. Ils ont cité en exemple la productivité accrue, l'augmentation de la consommation par suite des salaires plus élevés, et une diversification professionnelle plus poussée. D'autres intervenants ont fait valoir qu'il fallait plutôt favoriser l'application des principes d'égalité de chances fondée sur l'action positive plutôt que des mesures visant l'égalité salariale. Sur ce point, Mme Edgecombe Robb a insisté sur la nécessité de recourir aux deux approches : la première profitera aux femmes qui entrent dans le marché du travail, et la dernière aidera les femmes plus âgées pour qui les possibilités en matière de formation sont réduites.

Un autre participant a noté que l'évaluation et la comparaison des emplois sont fondées dans une large mesure sur le jugement, et aussi sur la pondération de différentes composantes, comme la responsabilité et le risque. L'appréciation des emplois devient donc très difficile. Le même participant a fait valoir en plus qu'il serait gravement erroné d'ignorer le jeu des forces du marché dans ce processus. Cette observation a amené un autre participant à signaler que ce sont les attitudes du marché qui désavantagent les femmes en niant leur droit à un salaire équitable. Le premier participant a finalement affirmé que la meilleure approche, appelée à avoir les effets les plus durables, doit viser le changement des attitudes envers les femmes, plutôt que l'établissement d'une réglementation rigide. Mme Fournier a répondu que les deux approches étaient importantes.

Un autre participant a demandé si la législation sur la parité des salaires ne nuirait pas au droit des syndicats de faire fixer les salaires par la voie des négociations collectives. Mme Edgecombe Robb a répondu qu'il semble que le mouvement syndical s'est engagé à faire respecter le principe d'égalité salariale et donc probablement à le faire appliquer lors des négociations. Mme Fournier a ajouté que la loi exige que les négociations collectives soient non discriminatoires et que toute entente qui ne se conforme pas à ce principe pourrait être jugée invalide.

En dernier lieu, un participant a souligné le fait que la législation sur la parité des salaires vise l'ensemble des travailleurs canadiens, et non seulement les femmes. Un autre intervenant a remarqué que, dans bien des cas, le véritable problème résulte des différences entre les professions elles-mêmes, plutôt qu'entre les hommes et les femmes d'une même profession. Mme Fournier s'est dite d'accord avec ces observations, et a ajouté que même si la législation au Québec a été établie pour combattre la discrimination en général, jusqu'ici seul le volet hommes/femmes a été abordé.

7 Avantages sociaux et la main-d'œuvre féminine

Présentation par Louise Dulude

Gertrude Stein, auteure de réputation ambigüe, a écrit : « Une rose est une rose est une rose ». Toutefois, lorsqu'on parle de conditions de travail, on ne peut pas simplement dire qu'« un salaire est un salaire est un salaire » parce que, dans bien des cas, ce salaire est en fait un avantage social. La chose est évidente, d'ailleurs, dans la façon dont la Loi canadienne sur les droits de la personne définit le mot « salaire » :

> Article 11(6)...« salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contre-partie de son travail et, notamment, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

À première vue, cette longue liste est décourageante. Étant donné la multitude et la variété de ces avantages, comment parvenir à trouver qui obtient quoi et quelle en est la valeur, et encore moins savoir si les femmes touchent leur juste part ? Mais de tels doutes sous-estiment l'ingéniosité de nos collecteurs de données. En fait, Statistique Canada recueille et publie depuis des années des renseignements détaillés sur les composantes des coûts de la main-d'œuvre[1], et certaines firmes privées en font autant[2]. Personne ne s'étonnera d'apprendre qu'aucune de ces publications ne présente des données distinctes pour chaque sexe.

Quels sont alors les principaux avantages sociaux accordés aux travailleurs canadiens et combien coûtent-ils ? D'après le tableau 7-1, le plus important – et de loin – est la rémunération des absences payées. Cette catégorie, qui comprend les vacances, les jours fériés et autres congés payés, représentait de 10 à 12 % de la rémunération totale au cours des années examinées par Statistique Canada (1978) et par la firme privée de conseils en gestion Thorne Stevenson & Kellogg (1979-1980).

La deuxième plus importante composante des avantages sociaux comprend les régimes de pensions, y compris le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) ainsi que ceux qui sont parrainés par les employeurs. Ensemble, ils constituent environ 4,4 à 4,5 % des coûts globaux de la main-d'œuvre. Tous les autres avantages viennent loin derrière. On y retrouve les autres programmes dits de « bien-être », comme l'indemnisation des accidents du travail, l'assurance-chômage ainsi que les assurances-vie et maladie, soit environ 1 à 2 % du total. Enfin, il y a aussi les bonis et primes (0,3 %), qui comprennent probablement des paiements comptants élevés pour les chanceux et, pour ceux qui le sont moins, une consommation gratuite ou deux à la fête de Noël de la compagnie.

Autre conclusion notable à tirer de ce tableau, les avantages sociaux représentent une part très importante des coûts globaux de la main-d'œuvre, soit 20 % de la rémunération totale dans l'étude de Statistique Canada et 29 % dans l'enquête privée. L'écart considérable entre ces chiffres s'explique de la façon suivante :

1) L'enquête de Statistique Canada a porté sur un vaste échantillon d'entreprises comptant plus de 20 employés, tandis que les 172 compagnies qui ont participé aux sondages de la firme Thorne Stevenson & Kellogg étaient presque toutes de très grandes entreprises[3]. Or, comme les avantages sociaux augmentent avec la taille de l'entreprise[4], il est compréhensible que l'étude du secteur privé ait donné des résultats plus considérables.

2) L'échantillon de la firme Thorne Stevenson & Kellogg comprenait un nombre disproportionnellement grand d'employés dont le taux de syndicalisation dépassait la moyenne[5], et l'on sait que l'adhésion à un syndicat est étroitement liée à la présence d'avantages sociaux[6].

3) Statistique Canada a mené son enquête plus tôt, et toutes les données disponibles indiquent que les avantages sociaux ont augmenté d'année en année comparativement aux paiements directs aux employés. Selon le rapport de la firme Thorne Stevenson & Kellogg, « les avantages sociaux, en proportion de la masse salariale annuelle brute, sont passés de 15,10 %, en 1953-1954 à 33,09 % en 1979-1980, soit une augmentation de 119,14 % »[7].

Tableau 7-1

Coûts de la main-d'œuvre, Canada, 1978 et 1979/1980

	Coûts de la main-d'œuvre			
	Statistique Canada, 1978		Thorne Stevenson & Kellogg, 1979/1980	
	Par employé	Proportion de la rémunération totale	Par employé	Proportion de la rémunération totale
	(En dollars)	(En pourcentage)	(En dollars)	(En pourcentage)
Rémunération des heures travaillées	13 185	80,0	15 059	71,4
Absence payées				
Vacances	794	4,8	1 123	5,3
Jours fériés	596	3,6	680	3,2
Pauses-café et périodes de repos	–[1]	–[1]	689	3,3
Congés pour décès et pour fonctions de juré	–[1]	–[1]	24	0,1
Congés de maladie	170	1,0	116	0,5
Autres absences	27	0,2		
Total, absences payées	1 577	9,6	2 632	12,5
Autres paiements directs				
Primes	51	0,3	363[2]	1,7[2]
Indemnités de départ	30	0,2	154[3]	0,7[3]
Divers paiements directs	229	1,5	–[1]	–[1]
Rémunération brute (Total des paiements directs)	15 071	91,4	18 208	86,3
Avantages autres qu'en espèces				
Indemnisation des accidents du travail	186	1,1	234	1,1
Prestations du RPC ou du RRQ	161	1,0	196	0,9
Autres pensions	558	3,4	974	4,6
Assurance-chômage	209	1,3	206	1,0
Assurances vie et maladie	262	1,6	1 043	4,9
Autres régimes de «bien-être»	33	0,2		
Autres avantages non directs	–[1]	–[1]	221	1,0
Rémunération totale	16 481	100,0	21 084	100,0

1 Ne figurait pas séparément dans cette enquête.
2 Y Compris la participation aux bénéfices.
3 Y compris les régimes d'épargne.
SOURCE Statistique Canada, *Rémunération des salaires au Canada — Ensemble des industries*, nº 72-619P au catalogue, 1978; Thorne Stevenson & Kellogg, *Employee Benefit Costs in Canada*, Toronto, 1982.

Que nous indiquent ces données au sujet de la part de ces avantages sociaux qui revient aux femmes ? Rien directement, mais on peut y lire beaucoup en filigrane. Dans l'ensemble, les données révèlent que les bénéficiaires typiques de généreux avantages sociaux travaillent dans de grandes entreprises faisant partie d'industries où la plupart des employés sont syndiqués. Cette description générale s'applique à environ 55 % des Canadiens et 25 % des Canadiennes qui sont sur le marché du travail[8].

En ce qui concerne le salaire égal, ces chiffres démontrent que l'écart réel entre la masse salariale des hommes et celle des femmes est peut-être beaucoup plus grand que l'ont montré toutes les études qui comparent seulement les paiements directs. Plus important encore est le fait que les avantages sociaux ont augmenté à un rythme beaucoup plus rapide que les rémunérations directes. Cela signifie que le rapport entre les salaires masculins et féminins n'est pas demeuré à peu près stable comme on le suppose en général[9], mais qu'il s'est détérioré graduellement au cours des dernières décennies.

Quelques personnes soupçonnaient que cela arriverait. En 1981, Morley Gunderson et Frank Reid soulignaient :

> (...) les avantages sociaux constituent un élément important et croissant de la rémunération totale au point de représenter actuellement un tiers de toute la rémunération. Bien que ce caractère important soit reconnu, l'analyse des avantages sociaux n'a pas suivi le rythme de sa croissance (...) La comparaison entre

la situation des hommes et celle des femmes pose un problème particulièrement sérieux, car il existe des raisons théoriques de croire que les avantages sociaux peuvent varier encore davantage que les salaires. La question se pose particulièrement depuis l'entrée en vigueur de la législation sur l'égalité des salaires, puisque les employeurs, étant obligés de verser des *salaires* égaux pour un travail comparable, peuvent tenter de modifier les éléments non salariaux de leurs conditions d'emploi pour retrouver leur position initiale à l'égard de la rémunération totale[10].

La recommandation la plus évidente qui découle de ces faits a trait à l'urgence d'avoir des données précises et suffisamment fréquentes sur l'incidence et le coût des avantages sociaux des hommes et des femmes rémunérés du Canada. À défaut de ces renseignements, il est impossible de savoir où les femmes en sont sur le plan de l'égalité de la rémunération ou de mettre en vigueur les lois qui sont censées faire respecter cette égalité.

Une fois que ces données seront disponibles, nous pourrons examiner de près chaque composante des avantages sociaux afin de voir si les femmes en profitent moins et, dans l'affirmative, dans quelle mesure et pourquoi. Le reste du présent chapitre sera consacré à une brève analyse de ce genre, fondée sur les renseignements déjà disponibles.

Les absences payées

Comme on peut le constater au tableau 7-1, le plus coûteux des avantages sociaux est la rémunération des absences payées. Ceci comprend les vacances (environ 5 % de la rémunération totale), les jours fériés (3 %), les pauses-café et les périodes de repos (3 %), les congés de maladie (1 %) et autres congés payés pour une multitude de raisons (moins de 1 %).

Malgré l'absence de données réparties selon le sexe, on peut cependant conclure que les hommes profitent plus que les femmes de ces congés payés à cause des éléments suivants :

1) En général, les personnes qui ont un statut élevé ou plus d'ancienneté bénéficient de vacances payées plus longues[11]. Or, ces deux groupes renferment une part disproportionnellement élevée d'hommes.

2) Les pauses-café et les périodes de repos ont aussi tendance à dépendre du statut de l'employé. Ceux qui occupent les emplois inférieurs, comme les femmes, font généralement l'objet d'une surveillance plus étroite.

3) Les données actuelles sur les congés de maladie ne permettent pas de tirer de conclusions. Elles indiquent que les femmes ont plus d'absences de courte durée mais que leurs absences pour de plus longues périodes sont semblables à celles des hommes[12].

4) En 1982, moins des deux tiers des travailleurs à temps partiel avaient droit à des vacances au prorata de leur temps de travail, et moins des trois quarts, au prorata correspondant des jours fériés[13]. On a attribué cela au fait que les employés à temps partiel, dont 70 % sont des femmes, ne sont pas en général protégés par les lois sur les conditions de travail.

La seule recommandation qui se dégage nettement de ce qui précède est que nos lois sur le travail devraient être modifiées afin d'accorder à tous les employés à temps partiel des vacances et des jours fériés au prorata du temps travaillé (ou une rémunération équivalente). Une analyse plus approfondie s'impose cependant avant toutes autres recommandations.

Les régimes de pensions

Passons maintenant au second plus important avantage social des employés, les régimes de pensions. Nous constatons que les effets différents de ces régimes sur les femmes et les hommes sont bien connus et amplement documentés. Pour comprendre ces différences, il est nécessaire de connaître au moins sommairement les éléments du gâteau à étages qu'est notre système de pensions :

1) D'abord, à la base, le Régime de sécurité de la vieillesse – ses deux composantes, financées à même les recettes générales de l'État, sont : a) la pension de vieillesse, soit environ 300 $ par mois à toutes les personnes de 65 ans et plus qui satisfont aux exigences de résidence, et b) le Supplément de revenu garanti (SRG), qui est fondé sur le revenu et est versé aux Canadiens qui ne reçoivent à peu près rien d'autre que la pension de vieillesse (certaines provinces ajoutent aussi un complément au SRG).

2) Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) financés grâce aux contributions de tous les travailleurs rémunérés et de leurs employeurs. Ces deux programmes assurent aux retraités et aux membres survivants de leur famille des pensions fondées sur le revenu des cotisants. Ces prestations s'élèvent à 25 % de la rémunération moyenne, jusqu'à concurrence d'un montant voisin du salaire moyen. La part des conjoints survivants s'élève à 60 % de la pension de retraite.

3) Les régimes de pensions parrainés par les employeurs. Ils ont été établis par certains employeurs pour assurer un revenu de retraite supplémentaire à leurs anciens employés. Tout comme les cotisations au RPC et au RRQ, les sommes versées dans ces fonds de pensions sont déductibles pour fin d'impôt.

4) L'épargne privée. Il s'agit, entre autres, des dépôts dans des régimes enregistrés d'épargne

retraite (REER), qui sont aussi déductibles pour fins d'impôt et ne peuvent dépasser 20 % du revenu du travail.

Le traitement des hommes et des femmes dans ce système de pensions est très différent. Comme le montre le tableau 7-2, l'homme retraité moyen d'aujourd'hui vit autant des rentes qu'il reçoit en vertu de son emploi (33 % de son revenu total) que des prestations qu'il touche des régimes fédéraux de pension de vieillesse et du SRG (34 %). Par contre, la femme retraitée dépend généralement beaucoup plus de ces dernières prestations, car au moins 47 % de son revenu provient de cette source.

L'écart constaté entre les hommes et les femmes révèle que les femmes âgées ont un revenu beaucoup plus faible que les hommes du même âge (6 661 $ en moyenne en 1980, comparativement à 9 227 $ pour les hommes). Le taux de pauvreté beaucoup plus élevé des femmes âgées est encore aggravé du fait que 71 % des hommes retraités sont mariés et partagent par conséquent les dépenses du ménage avec leur épouse, tandis que plus de 60 % des femmes de 65 ans ou plus sont veuves, célibataires ou divorcées[14].

Devant ces faits, on peut se poser les questions suivantes. Dans quelle mesure ces différences entre le revenu de retraite des femmes et celui des hommes sont-elles attribuables à la discrimination ? Jusqu'à quel point la très forte augmentation récente de la participation des femmes au marché du travail leur a-t-elle donné un accès égal à des pensions reliées à l'emploi ? Si les jeunes femmes n'ont pas encore accès à des régimes de pensions convenables et équivalents à ceux des hommes, que peut-on faire pour améliorer la situation ?

Discrimination fondée sur le sexe

La discrimination sexuelle manifeste est rare dans les régimes de pensions actuels. Sa seule manifestation importante se retrouve dans le paiement de prestations plus élevées (appelées dans ce contexte « rentes viagères ») aux hommes qu'aux femmes pour des cotisations identiques. La raison invoquée est que les pensions versées aux femmes sont plus coûteuses parce que leur espérance de vie est plus longue.

Les gens qui sont touchés par cette pratique constituent environ 5 % des cotisants – soit environ 225 000 personnes – dont le régime de pensions est du type à « cotisations prédéterminées »[15]. (Les employés sous juridiction fédérale n'ont pas ce problème parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne oblige les employeurs à hausser les contributions qu'ils versent pour les femmes en vue de compenser la différence. Une disposition législative semblable doit entrer en vigueur au Manitoba le 1er janvier 1985[16].) L'autre groupe, beaucoup plus vaste, qui est touché par cette pratique discriminatoire, englobe les millions de Canadiens des deux sexes qui convertiront éventuellement en rentes viagères leurs dépôts dans des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

À la suite de vigoureuses protestations des associations féminines – qui ont souligné l'erreur d'utiliser des taux moyens de mortalité alors qu'en fait 80 % des hommes et femmes retraités du même âge

Tableau 7-2

Sources de revenu des bénéficiaires du Régime de sécurité de la vieillesse, à l'exclusion du revenu de travail, Canada, 1980

	Hommes retraités		Femmes retraitées	
	Proportion du total	Moyenne	Proportion du total	Moyenne
	(En pourcentage)	(En dollars)	(En pourcentage)	(En dollars)
Pension de vieillesse et Supplément de revenu garanti	34	3 114	47	3 110
Régimes de pensions reliés à l'emploi	33		16	
RPC ou RRQ	15	1 396	9	604
Pensions de l'employeur et rentes	18	1 661	7	442
Placements	25	2 307	29	1 915
Autres	8	749	8	590
Total	100	9 227	100	6 661

SOURCE Santé et bien-être Canada, *Résultats de l'étude sur les bénéficiaires des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada, Juillet 1981 — Rapport Final*, Ottawa, 1983.

meurent la même année – le versement de prestations plus faibles aux femmes est maintenant largement contesté. On en a d'ailleurs eu la preuve dans une initiative du gouvernement fédéral intitulée « Projet de modification de la Loi sur les normes des prestations de pension », déposé à la Chambre des communes en juin 1984, qui aurait interdit la discrimination « basée sur le fait que les personnes d'un sexe vivent ou tendent à vivre plus longtemps que les personnes de l'autre sexe »[17]. Un récent document émanant du gouvernement de l'Ontario recommandait aussi que « des rentes égales soient payées aux hommes et aux femmes lors de leur départ en retraite lorsque leur participation à un régime de retraite s'est déroulée selon des circonstances identiques »[18].

Pourtant, rien n'a encore été fait dans le cas des rentes viagères achetées avec les dépôts versés dans un REER. La solution la plus satisfaisante, qui nécessiterait des changements législatifs à tous les paliers de gouvernement, serait de rendre obligatoire l'utilisation de tables de mortalité uniques pour les deux sexes aux fins des assurances et des pensions. Entretemps, des modifications immédiates pourraient être apportées à la loi fédérale de l'impôt sur le revenu pour empêcher que les fonds accumulés dans les REER puissent servir à l'achat de rentes viagères calculées d'après des tables de mortalité qui varient selon le sexe.

Discrimination en raison de la situation familiale

Tous les travailleurs dont le revenu en argent comptant ou en nature dépasse un certain niveau (2,000 $ en 1984) sont tenus de cotiser au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec. Les seules exceptions à cette règle générale sont énumérées à l'article 6(2) de la Loi sur le Régime de pensions du Canada, qui précise que :

> (2) Est excepté :
>
> (d) l'emploi d'une personne par son conjoint, à moins que la rémunération ... puisse être déduite en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu . . . .
>
> (f) l'emploi pour lequel il n'est pas versé de rémunération en espèces, lorsque l'employeur ... subvient aux besoins de la personne employée[19].

Comme un salaire versé à un conjoint ne peut être déduit pour fins d'impôt que s'il s'agit d'une rémunération pour un travail effectué dans une entreprise ou sur une exploitation agricole, ces alinéas ont pour effet d'exclure l'activité des femmes au foyer de la portée du RPC ou du RRQ, ce qui renforce le mythe que les femmes qui restent à la maison pour prendre soin de leur famille ne « travaillent » pas. Cette exclusion a été critiquée par le Comité consultatif du Régime de pensions du Canada en 1983[20]. Le Comité a souligné qu'en droit coutumier (common law), le devoir d'une femme d'assurer à son mari et à ses enfants des services domestiques lui donnait droit *en retour* à une alimentation, à des vêtements et à un logement convenables. Le CCRPC a donc conclu :

> (...) on voit clairement que le droit au soutien de l'épouse lui a été accordé en *compensation* directe pour ses services domestiques. En fait, la principale différence entre les « ménagères » et les bonnes à tout faire, du point de vue de la rémunération, c'est que ces dernières doivent déclarer la valeur totale de leur logement, nourriture et salaire aux fins de l'impôt et du RPC, tandis que les épouses au foyer n'ont pas à le faire. En fait, ... la Loi sur le Régime de pensions du Canada interdit aux épouses de déclarer leur rémunération en nature aux fins du Régime . . . . [C'est nous qui soulignons.]
>
> Si ce n'était de cette disposition, qui est un cas flagrant de discrimination fondée sur l'état civil, les femmes au foyer pourraient participer au RPC à l'heure actuelle sur la base d'un revenu égal à ce qu'il en coûte pour les faire vivre[21].

C'est sur des raisonnements semblables que s'appuient les revendications de longue date des groupes féminins en vue de faire modifier le statut de la femme au foyer, dans le RPC et le RRQ, de celui de personne à charge ayant droit à des prestations de veuves à celui de travailleuses à part entière dont le soin des enfants et autres tâches domestiques devraient être évalués et reconnus aux fins de la pension. Leur première victoire a été de faire insérer dans les lois des RPC et RRQ une disposition tenant compte du retrait des femmes du marché du travail pour s'occuper de jeunes enfants. Cette disposition permet d'exclure du calcul du revenu moyen – sur lequel se fonde la pension (les prestations du RPC ou du RRQ étant égales à 25 % de cette moyenne) – les années de gains faibles ou nuls passées hors du marché du travail à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de moins de sept ans. Cela a l'effet d'accorder aux femmes de carrière, qui passent la plus grande partie de leur vie à travailler à l'extérieur du foyer, des crédits de RPC ou de RRQ entièrement subventionnés au cours des périodes où elles élèvent leurs enfants.

La prochaine étape de la reconnaissance du travail des femmes au foyer, qui fait actuellement l'objet de nombreux débats politiques, consiste à étendre l'admissibilité au RPC ou au RRQ aux autres femmes au foyer qui ne peuvent pas profiter de la disposition relative au retrait du marché du travail pour garde d'enfants. Il s'agit surtout de celles qui ne retournent pas sur le marché du travail à temps plein une fois leurs enfants élevés. Les propositions les plus populaires, approuvées en 1983 par le Comité consultatif du Régime de pensions du Canada et le Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, recommandent que ces femmes participent au RPC

ou au RRQ sur la base de gains hypothétiques équivalant à la moitié du salaire moyen, ce qui revient environ à ce qu'il en coûte aujourd'hui pour engager une ménagère rémunérée[22]. Les femmes travaillant à temps partiel seraient comprises dans ce groupe sur une base proportionnelle.

Certains ont critiqué ces propositions à cause de leur coût, alléguant qu'il serait injuste de forcer les travailleurs à plein temps (dont beaucoup sont des femmes occupées à des travaux ménagers le soir et les fins de semaine) à subventionner les prestations du RPC et du RRQ que toucheraient les femmes qui travaillent surtout chez elles. Ces objections proviennent d'une mauvaise compréhension des recommandations, puisque celles-ci prévoient que presque tout le coût des pensions du RPC et du RRQ allant aux femmes au foyer serait payé par les adultes qui profitent le plus de leurs services, c'est-à-dire leur mari la plupart du temps. En outre, comme la plupart des propositions voulant inclure les femmes au foyer dans le RPC et le RRQ vont de pair avec les demandes visant à réduire, et éventuellement à abolir, les paiements aux conjoints survivants (qui coûtent très chers et sont actuellement subventionnés par tous les cotisants au RPC et au RRQ), il pourrait en résulter, dans l'ensemble, des cotisations relativement plus faibles qu'actuellement pour les familles à deux revenus et celles dont le parent unique est sur le marché du travail.

Autres différences entre le traitement accordé aux femmes et aux hommes dans les régimes de pensions

Il existe bon nombre d'autres différences entre les femmes et les hommes dans le cadre des régimes de pensions, mais elles ne sont pas attribuables à des facteurs uniques tels que le sexe ou la situation familiale. Elles sont plutôt la conséquence directe de la fragilité et de l'infériorité de la position des femmes dans le marché du travail. Examinons, par exemple, les problèmes de participation que posent aux femmes le RPC, le RRQ et les régimes de pensions des employeurs, ainsi que les prestations qu'ils leur offrent.

La participation

Nous avons déjà vu que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec sont supposés englober presque tous les travailleurs rémunérés. Ce n'est pas le cas des autres régimes de pensions, dont l'existence et les conditions de participation sont laissées à la discrétion de chaque employeur. Cela entraîne des différences considérables entre les femmes et les hommes pour ce qui est de l'adhésion à ces régimes. En 1982, soit la dernière année pour laquelle nous disposons de données pertinentes, 54 % des employés masculins et seulement 36 % des femmes rémunérées participaient à de tels régimes[23].

Cet écart est principalement attribuable au fait que les grands employeurs, qui disposent d'effectifs syndiqués et bien rémunérés, sont les plus susceptibles d'offrir des régimes de pensions à leurs employés[24]. Or, ce sont là précisément les genres d'entreprises qui emploient relativement peu de femmes. La seule exception importante à cette règle est la fonction publique. En effet, 56 % des femmes qui participent à un régime de pensions parrainé par l'employeur travaillent à un quelconque palier de gouvernement, comparativement à 36 % dans le cas des hommes[25].

L'autre caractéristique des femmes qui a un effet sur leur participation à un régime de pensions des employeurs est le fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel. Lorsque les employés à temps partiel sont exclus du total, la participation des femmes à ces régimes passe de 36 à 47 %. Lorsque les hommes qui travaillent à temps partiel sont exclus, le taux de participation masculine n'augmente que de 3 %[26].

Le niveau des prestations

Même si une personne ne cotise que pendant quelques mois au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec, elle peut être admissible à des prestations, si minimes soient-elles, à l'âge de 65 ans. En outre, les droits acquis à une rente dans le cadre du RPC et du RRQ sont transférables en totalité, les employés pouvant les déplacer d'un emploi à l'autre sans difficulté. Avantage très important aussi pour les femmes, dont la longévité est plus grande : les prestations du RPC et du RRQ sont totalement indexées afin de compenser les hausses du coût de la vie.

Cependant, malgré toutes ces qualités, ces deux régimes comportent un inconvénient de taille : les pensions allant aux femmes sont sensiblement inférieures à celles qui sont versées aux hommes. Il ne peut en être autrement parce que, à quelques exceptions près – dont la clause de retrait pour la garde des enfants et une clause générale de retrait de 15 % pour tous – les droits à une rente du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec reflètent parfaitement la rémunération reçue sur le marché du travail.

Certaines personnes soutiennent encore que les pensions de veuves sont la planche de salut des femmes, le supplément qui augmente leur revenu au point où leur mari n'est plus là pour les faire vivre. Ces optimistes ne réalisent pas que les prestations versées au conjoint survivant sont inversement

proportionnelles aux besoins (plus le mari était pauvre et ses économies faibles, plus la pension de veuve est réduite). Elle est aussi très aléatoire, car on prévoit actuellement que 40 % des mariages se termineront par un divorce[27]. Dans ce cas, tous les droits à une pension de survivant disparaissent aussitôt, peu importe la durée du mariage et les besoins de l'ex-épouse.

Contrairement au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, la participation à un régime de pensions des employeurs ne garantit d'aucune façon le droit à des prestations à l'âge de la retraite. En effet, les employés doivent habituellement avoir participé pendant au moins dix ans pour acquérir ces droits et, de nos jours, très peu de gens travaillent si longtemps pour le même employeur. Ceux qui quittent l'entreprise avant d'avoir acquis des droits irrévocables ne reçoivent généralement que leurs propres cotisations et des intérêts à un très faible taux. Ceux qui restent assez longtemps pour percevoir des prestations sont habituellement consternés de constater qu'elles n'augmenteront pas de pair avec l'inflation.

Ces conditions sont évidemment loin d'être idéales quel que soit le groupe d'employés, mais y a-t-il lieu de croire que les femmes sont encore plus touchées que les hommes ? Elles le sont effectivement, parce qu'elles ont un taux de roulement plus élevé que les hommes et se retirent plus souvent qu'eux du marché du travail[28]. Ainsi, la faible proportion de femmes qui cotisent à un régime de pensions des employeurs (36 %) n'en recevront probablement jamais de prestations convenables. En fait, plusieurs d'entre elles auraient probablement mieux fait de placer leurs cotisations dans une banque. Selon Gunderson et Reid :

> (...) les gens qui changent fréquemment d'emploi peuvent se trouver en définitive désavantagés en adhérant à un régime de pensions. Le cas pourrait par exemple se présenter si des femmes quittaient une entreprise sans recevoir la part versée par l'employeur ou une somme compensatoire. Dans une telle éventualité, elles pourraient se trouver désavantagées d'avoir contribué à ce régime; c'est-à-dire que leur salaire actuel peut être inférieur à la normale en raison de leur participation au régime de retraite, mais elles ne toucheront jamais ces prestations car elles ne demeureront vraisemblablement pas suffisamment de temps au service de l'entreprise(...)[29].

Même abstraction faite du problème de la faiblesse de la rémunération des femmes, cela indique clairement que les femmes salariées ne reçoivent pas leur juste part des prestations versées par les régimes de pensions des employeurs. Il est également évident qu'il sera loin d'être facile d'obtenir les données nécessaires pour établir précisément dans quelle mesure les femmes sont désavantagées comparativement aux hommes par ces programmes.

Les solutions à l'inégalité des femmes dans les régimes de pensions

Après avoir examiné l'étendue du problème, nous allons maintenant voir les modifications proposées en vue d'assurer des pensions égales et adéquates aux femmes. Pour la plupart de ceux qui ont étudié la question et pour la plupart des groupes de femmes, les réponses sont évidentes. Étant donné que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec sont les seuls programmes qui assurent aux femmes salariées des avantages égaux à ceux des hommes et qui peuvent être adaptés pour couvrir les périodes au cours desquelles la plupart des femmes se retirent du marché du travail pour des raisons familiales, il faut accroître l'importance relative de ces régimes dans notre système de revenus de retraite. Il faut notamment les amplifier afin qu'ils remplacent une part plus grande qu'actuellement des gains totaux réalisés durant une vie[30]. On mentionne le plus souvent un taux de remplacement de 50 % au lieu du taux actuel de 25 %, mais la plupart de ceux qui ont fait ces recommandations se contenteraient d'un taux se rapprochant de 40 %.

Toutefois, ces propositions n'avaient pas encore été bien accueillies par nos élus durant l'été 1984. Au contraire, la plupart des gouvernements du Canada favorisaient plutôt des améliorations coûteuses aux régimes de pensions des employeurs, et de très fortes augmentations des déductions fiscales, ayant pour but d'encourager les gens à revenu élevé à faire des dépôts encore plus importants dans des régimes d'épargne-retraite.

Le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario[31] appuyaient les mesures suivantes.

Pour le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec

– Aucune modification du taux actuel de remplacement de 25 % des gains antérieurs.

– Partage des crédits de pensions entre les conjoints au moment du divorce et lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans. Cette proposition répond aux demandes des groupes féminins, qui jugent essentiel que les droits acquis par les conjoints pendant leur mariage soient partagés également entre eux pour bien montrer que le mariage est une association entre égaux. Voici les problèmes que soulèvent les recommandations faites à cet égard : 1) le partage ne serait toujours pas obligatoire au moment du divorce de sorte que seulement un nombre très faible de divorcées en profiteraient; et 2) le partage est présenté comme l'alternative à la

reconnaissance directe du travail des femmes au foyer dans le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, plutôt que comme son complément. Cette solution est inadéquate parce que si une femme qui travaille au foyer n'accumule pas aussi des crédits de pension personnels, le partage ne fera que diviser en deux ceux que le mari aura acquis du RPC ou du RRQ et donnera ainsi deux pensions insuffisantes.

– Accroissement des prestations au conjoint survivant et leur maintien après son remariage. Comme il a déjà été mentionné, ces pensions sont peu souhaitables parce que : 1) elles ont toujours été fondées sur une hypothèse erronée; les femmes à la maison ne sont pas à la charge de leur mari, étant des travailleuses dont les services ont plus de valeur que ce qu'il en coûte pour les faire vivre; 2) les pensions de veuve ne donnent que très peu, ou même rien du tout, aux femmes qui en ont le plus besoin, car elles profitent surtout aux femmes au foyer dont le mari est à l'aise (si elles sont encore mariées lorsqu'il meurt); 3) les prestations versées aux conjoints survivants sont entièrement subventionnées par tous les participants au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, et particulièrement par les femmes de carrière, parce que celles-ci représentent le groupe le moins susceptible de recevoir des rentes de survivant importantes ou de laisser un conjoint survivant.

– Prolongation de la période générale de retrait pour tous les cotisants au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec. Cette initiative serait avantageuse pour les femmes, étant donné que leur participation au marché du travail est plus irrégulière et qu'elles pourraient ainsi profiter d'un plus grand nombre d'années subventionnées hors du marché du travail.

Pour les régimes de pensions des employeurs

– Droits irrévocables aux cotisations des employeurs après deux ans de participation (gouvernement fédéral) ou cinq ans (Ontario).

– Intérêt minimum garanti sur les cotisations de l'employé.

– Transférabilité des droits à la pension pour les employés qui quittent leur emploi.

– Dans les entreprises où existent des régimes, participation de tous les employés à plein temps ou à temps partiel âgés de 25 ans et plus (gouvernement fédéral) ou de 30 ans et plus (Ontario).

– Indexation partielle des prestations afin de compenser l'inflation.

– Inclusion de la valeur des crédits de pensions dans les biens à partager entre les conjoints au moment du divorce.

– Obligation de fournir une pension conjointe et réversible au dernier survivant. En vertu de cette proposition, la rente de l'employé serait réduite pour permettre de verser des prestations au survivant. Les conjoints pourraient renoncer à cette mesure s'ils étaient tous deux d'accord.

Il ne fait aucun doute que ces changements amélioreraient grandement les régimes de pensions des employeurs. Voici les inconvénients qui en découleraient pour les femmes :

– Étant donné que les femmes participent à ces régimes dans une moins grande mesure que les hommes, l'écart entre leurs avantages sociaux et ceux des hommes s'accroîtrait davantage.

– Les dépenses accrues que les employeurs devraient assumer pour mettre en œuvre ces changements atténueraient les perspectives, déjà faibles, d'une extension du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

– Ces réformes ne sont encore que partielles, surtout en ce qui concerne la protection contre l'inflation, qui demeurerait très incomplète. Dans les circonstances, il n'est pas certain que la participation à des régimes offerts par l'employeur serait avantageuse pour les employés à faible revenu. Selon le rapport Lazar, publié en 1979 :

> Il est également possible que l'on reconnaisse dans une certaine mesure que les employés à faible revenu seraient plus avantagés s'ils ne participaient pas à un régime enregistré de pensions. À cause soit de salaires peu élevés, soit d'une appartenance marginale à la population active, ou des deux, les employés à très faible revenu sont très peu ou pas avantagés par le fait qu'ils peuvent déduire de l'impôt leurs cotisations aux REP. De plus, le revenu de pension qu'ils finissent par recevoir n'a pour effet que de réduire leur droit aux prestations de pensions publiques qui sont calculées en fonction du revenu. Lorsque les revenus sont si faibles que l'adhésion à un régime, avant la retraite, n'entraîne que très peu ou pas d'épargne fiscale et lorsque les prestations ultérieures de REP ont pour effet de réduire les prestations des programmes publics d'un montant équivalent, il est évident que les membres participants sont désavantagés parce qu'ils ont adhéré à un régime enregistré de pensions[32].

En particulier, ces considérations devraient nous amener à être très prudents et à effectuer d'autres recherches avant de forcer les travailleurs à temps partiel à participer aux régimes de pensions des

employeurs. Dans leur cas, il serait peut-être préférable qu'ils reçoivent un paiement en remplacement de cet avantage social.

L'assurance-chômage

Après les régimes de retraite vient l'assurance-chômage dans la liste des avantages sociaux. Elle représente 1,3 % de tous les coûts de rémunération dans l'enquête de Statistique Canada. Le financement du régime d'assurance-chômage vient de trois sources, soit les contributions des employeurs, les cotisations des employés et le gouvernement fédéral. Les primes des employés représentent un pourcentage de leurs gains jusqu'à concurrence d'un certain maximum, tandis que la contribution des employeurs est de 1,4 fois celle des employés. Le risque assuré est la perte temporaire de revenu due au chômage, à la maladie ou à une grossesse, et les prestations représentent 60 % des gains antérieurs, le maximum étant fixé à 255 $ par semaine en 1984.

Comme pour le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, la différence entre les prestations que reçoivent les prestataires masculins et féminins n'est pas attribuable à une discrimination directe, mais à la situation d'infériorité des femmes sur le marché du travail. Ainsi, en 1980, les prestations hebdomadaires moyennes s'établissaient à 90,80 $ pour les femmes et à 122,50 $ pour les hommes. Quant à savoir si l'un ou l'autre sexe est plus susceptible de percevoir des prestations, soulignons que les taux de chômage des femmes et des hommes ont été assez semblables au cours des dernières années[33].

Le cas le plus récent de discrimination fondée sur le sexe dans la Loi sur l'assurance-chômage est celui de Stella Bliss[34]. On avait refusé de verser des prestations ordinaires d'assurance-chômage à cette femme à cause de l'article 46, qui interdisait le paiement de prestations ordinaires ou de maladie au cours des semaines entourant la naissance d'un enfant. Même si la Cour suprême du Canada a rejeté l'appel de Stella Bliss en disant que la Loi n'était pas discriminatoire envers les femmes, mais envers les personnes enceintes (!), celle-ci a finalement obtenu gain de cause lorsque l'article 46 a été abrogé le 1er janvier 1984.

Comme le Régime de pensions du Canada, l'assurance-chômage établit une discrimination fondée sur l'état matrimonial. Toutefois, la Loi sur l'assurance-chômage va encore plus loin. Elle ne reconnaît pas comme emploi assurable : tout emploi d'une personne au service de son conjoint; et tout emploi d'une personne à la charge de l'employeur [articles 3(2)(c) et 3(2)(d) de la Loi].

Ces alinéas ont pour effet d'exclure non seulement les femmes au foyer, mais tous les conjoints qui travaillent pour leur mari ou leur épouse sur des fermes ou dans des entreprises familiales non constituées en sociétés. Il s'agit là de pratiques discriminatoires flagrantes et ces alinéas devraient être abrogés. Comme dans le cas de la déduction des salaires versés aux conjoints en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, des mesures appropriées pourraient être adoptées afin de protéger le public contre les abus.

Deux autres caractéristiques du programme d'assurance-chômage établissent une discrimination indirecte contre les femmes. Ce sont :

1) Étant donné que les femmes se retirent du marché du travail plus souvent que les hommes, elles sont beaucoup plus touchées par la disposition du régime d'assurance-chômage qui exige que les personnes qui réintègrent la population active travaillent pendant plus longtemps que les autres avant de devenir admissibles à des prestations. La raison d'être de cette distinction est douteuse au départ, car contrairement aux nouveaux venus sur le marché du travail qui n'ont jamais cotisé à l'assurance-chômage, il se peut que les personnes qui réintègrent la main-d'œuvre rémunérée aient cotisé pendant de très longues périodes et aient ainsi « payé leur écot ». Par conséquent, cette disposition devrait être abrogée au plus tôt.

2) Les employeurs ne sont obligés de cotiser à l'assurance-chômage que pour les employés qui travaillent au moins 15 heures par semaine *ou* dont le salaire hebdomadaire représente au moins 20 % du plafond des gains (c'est-à-dire 85 $). Cela signifie que les travailleurs à temps partiel qui ne répondent pas à ces exigences, dont la plupart sont des femmes, sont exclus du programme. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a jugé que cette pratique était injuste et a recommandé l'établissement d'un système en vertu duquel « tous les salariés travaillant plus de huit heures par semaine cotiseraient un pourcentage déterminé de leur salaire, à concurrence des gains maximums assurables. Ces travailleurs devraient alors bénéficier de l'assurance-chômage au prorata de la moyenne mensuelle d'heures travaillées »[35].

Dans une étude sur le travail à temps partiel effectuée pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Julie White a recommandé l'inclusion de tous ceux et celles qui travaillent « 100 heures réparties sur une période de 10 semaines »[36]. Cette recommandation aurait l'avantage d'inclure un plus grand nombre de travailleurs occasionnels ou non réguliers dont les heures de travail varient d'une semaine à l'autre.

Conclusion

Il existe bon nombre d'autres avantages sociaux qui, espérons-le, seront tous analysés avant longtemps afin de déterminer s'ils profitent davantage aux femmes ou aux hommes et pourquoi. Bien que l'étude entreprise ici soit fragmentaire, elle démontre que les avantages sociaux jouent le rôle de brouilleur de cartes dans le domaine de l'égalité des salaires. Tant que ce facteur décisif et encore très obscur ne sera pas mis en lumière et évalué, nous serons incapables de savoir si les femmes gagnent du terrain, reculent, ou ne font que maintenir leurs positions par rapport aux hommes sur le marché du travail.

Commentaires de Christine A. Fagan

Un examen utile des politiques sur « les avantages sociaux et la main-d'œuvre féminine » doit aller au-delà de la politique gouvernementale. En effet, il incombe également aux entreprises et aux diverses organisations professionnelles et ouvrières de s'employer à apporter les changements considérés souhaitables dans ce domaine. L'exposé de Mme Louise Dulude porte principalement sur la question des pensions, un problème important au sujet duquel des résolutions doivent être formulées et mises en œuvre.

Le terme même « d'avantages sociaux » est impropre, car il suppose que ces avantages sont en quelque sorte gratuits et constituent un supplément aux salaires. De fait, les avantages sociaux ne peuvent être séparés de la rémunération globale, et ils doivent être considérés comme un élément essentiel concourant à la satisfaction de l'employé.

Les avantages sociaux comprennent normalement:

1) du temps rémunéré non travaillé (congés annuels, congés statutaires, pauses-café, etc.);

2) des avantages sociaux réglementaires (Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec, assurance-chômage et indemnisation des accidents du travail);

3) les régimes de pension privés;

4) les régimes de « bien-être », comprenant principalement des avantages assurés tels qu'assurance-vie collective, régimes de soins de santé et de soins dentaires; et

5) des avantages divers (cafétérias subventionnées, programmes de conditionnement physique, aide à la formation, régimes d'épargne et de primes).

Dans notre analyse de ces avantages sociaux, nous traiterons d'abord séparément de l'importante question des pensions, et les autres avantages seront ensuite abordés concurremment.

Les avantages sociaux aux employés

Les renseignements présentés par Mme Dulude sont tirés de Statistique Canada pour l'année 1978 et d'une étude privée effectuée par la firme de conseillers en gestion Thorne, Stevenson & Kellogg, de Toronto, pour les années 1979 et 1980. Les renseignements correspondants pour l'année 1984, offerts par la même firme, permettent de discerner les tendances courantes concernant les avantages sociaux offerts aux employés.

– Dans les années 50, le coût des avantages sociaux s'élevait en moyenne à 515,00 $ par employé. Or, en 1984, ce même coût atteint près de 9 000 $. C'est donc dire qu'en dollars constants de 1971, les employeurs paient maintenant quatre fois plus cher pour ces avantages qu'ils ne le faisaient au début des années 50.

– Les avantages sociaux représentent 33 % du coût total de la feuille de paye en 1984.

– Le temps rémunéré non travaillé est l'avantage le plus coûteux, représentant à lui seul de 14 à 15 % du coût brut de la feuille de paye, soit environ 4 100 $ en moyenne par employé en 1984.

– Les avantages sociaux réglementaires comptent pour 4 % du coût total de la feuille de paye en 1984, les employeurs payant en moyenne 500 $ par employé pour l'assurance-chômage et 600 $ par employé pour l'assurance contre les accidents du travail et les régimes de pension de l'État.

– Les régimes de pension privés représentent de 4 à 5 % du coût de la feuille de paye. D'après une étude effectuée au cours des deux dernières années, 94 % des entreprises enquêtées offrent un régime de retraite aux employés. Dans 80 % des cas, les cotisations sont payées à la fois par les employés et les employeurs, tandis que dans les autres 20 % de cas, l'employeur paie la totalité des cotisations.

– Les régimes de bien-être (les avantages assurés tels que l'assurance-vie collective, les régimes de soins de santé et de soins dentaires) comptaient pour 5 % de la feuille de paye en 1984. Précisons que 55 % des employeurs payaient en entier la cotisation au régime provincial de soins de santé, alors que 42 % n'en payaient qu'une partie.

– La catégorie des avantages sociaux divers a évolué avec le temps et comprend maintenant non seulement les régimes de primes et les subventions aux cafétérias, mais aussi des programmes de conditionnement physique, de conseils sur l'usage des narcotiques et de l'alcool, ainsi que de conseils

en prévision de la retraite. Il s'agit d'un domaine en expansion comportant des avantages aussi bien pour l'employeur que pour l'employé.

On peut conclure de ce qui précède et d'autres renseignements disponibles que des progrès certains ont été réalisés dans la rémunération globale des employés. Il n'est pas encore possible, cependant, de mesurer l'étendue de ce progrès pour ce qui est de la main-d'œuvre en général. Comme le précisait Mme Dulude, les données statistiques disponibles sont trop incomplètes pour nous permettre de donner plus de précision à ce sujet.

Nous partageons l'avis de Mme Dulude lorsqu'elle conclut que la population masculine a été particulièrement favorisée par la croissance des avantages sociaux aux employés, en raison de ses caractéristiques professionnelles, mais ici encore, la différence ne saurait être quantifiée à moins que nous obtenions des renseignements statistiques supplémentaires. On pourrait également conclure que la situation de la population féminine dans ce domaine s'améliorera, grâce à la tendance mentionnée touchant l'évolution des différences professionnelles. Il est toutefois impossible pour l'instant de préciser à quel rythme se fera cette évolution.

En conséquence, il est difficile de formuler des recommandations dans ce secteur général. La seule recommandation pouvant être suggérée viserait la collecte de données suffisantes pour évaluer les problèmes, si problèmes il y a. Nous formulons donc les commentaires généraux suivants :

– Dans l'évaluation de la position relative des individus et des groupes au sein de la population active, il faudrait tenir compte davantage de la rémunération globale, y compris l'ensemble des avantages sociaux aux employés.

– Il faudrait que des données statistiques soient compilées sur lesdits avantages, ce qui nous permettrait de savoir quelle est la situation réelle en ce domaine.

– Une fois que la situation aura proprement été évaluée et que les personnes ou les groupes désavantagés auront été identifiés, les gouvernements devront faire preuve de prudence dans l'exercice de leurs pouvoirs de légiférer et de réglementer. Les coûts des avantages sociaux pour toutes les parties concernées doivent être examinés avec soin.

Le programme d'assurance-chômage pourrait par lui-même faire l'objet d'une vaste étude dont la réalisation exigerait plus de temps et de ressources que l'auteure de ces lignes n'en dispose. Nous sommes d'accord en principe avec les trois domaines de discrimination énumérés dans l'exposé de Mme Dulude. Nous aimerions cependant examiner les coûts globaux de ces propositions, en particulier les implications financières reliées au troisième secteur critique des employés à temps partiel. Voici nos commentaires généraux à ce sujet :

– Il faudra bientôt proposer des changements au programme d'assurance-chômage, étant donné que le gouvernement fédéral a signifié son intention de le modifier dans un avenir rapproché.

– D'autre part, les crédits disponibles sont limités, et il faudra faire preuve de créativité dans la recherche des moyens de les utiliser le plus efficacement possible pour être en mesure de verser des prestations pendant de longues périodes. Le déséquilibre dans la répartition des dépenses fédérales entre un programme comme l'assurance-chômage et d'autres qui sont axés sur le développement des industries et des emplois est une question dont il faut se préoccuper.

– Tous les éléments de la société canadienne doivent s'attaquer avec sérieux au grave problème du chômage des jeunes, même s'il n'est pas directement lié à l'assurance-chômage.

– Les gouvernements, les entreprises et les syndicats devraient mieux utiliser les services d'orientation professionnelle et de consultation financière, en vue d'atténuer le problème du chômage.

Les pensions

S'il existe un domaine où il ne manque pas de données, c'est bien celui des pensions. Nos recherches, quoique partielles, montrent que c'est aussi un secteur où il n'y a pas de véritables différends au sujet des problèmes existants ou des solutions « idéales ». Les politiques en cette matière doivent être axées sur la recherche de solutions équitables par des moyens qui sont à notre portée. Il n'existe aucune solution instantanée, et les améliorations obtenues seront additives. De même, il n'existe probablement pas de solutions idéales, car le domaine des pensions est si complexe et comporte tellement de facteurs humains à considérer qu'aucun programme ne saurait satisfaire tous les besoins de chacun. Les recherches doivent porter sur deux principaux aspects, les régimes publics de retraite et les régimes privés.

Les régimes publics – On ne saurait traiter de cette question sans dire un mot du financement du Régime de pensions du Canada et de ses autres aspects financiers. Ainsi, le Rapport actuariel n° 8 de cette année indique que le fonds du RPC atteignait environ 25,7 milliards de dollars à la fin de 1982. En 1985, les cotisations ne parviendront pas à couvrir les prestations et les autres dépenses. Or, avec aucune augmentation du taux des cotisations, le fonds du RPC aurait atteint un maximum en 1982, et il sera épuisé

en l'an 2004. Il faut évidemment s'interroger sur ce que sera son financement futur, car cette question met en cause le niveau d'application du régime ainsi que l'indexation des prestations. Voici maintenant des commentaires sur d'autres sujets connexes qui font actuellement l'objet de discussions :

– Les droits à une pension sont essentiellement des privilèges personnels et les lois devraient mieux refléter cette particularité, surtout en ce qui touche les conjoints. Nous convenons en principe que les crédits de pension doivent être répartis entre eux, mais il reste à savoir comment. Plusieurs méthodes ont été proposées aux pouvoirs publics. Par exemple, le partage pourrait se faire au moment où le plus jeune des deux conjoints atteint l'âge de 65 ans, ou encore être continu.

– Il semble y avoir unanimité sur le fait que les prestations aux survivants sont insuffisantes. Nous avons aussi noté certaines recommandations favorables au maintien de ces prestations après un remariage.

– Beaucoup de gens approuvent la recommandation du rapport Frith au sujet du versement de pensions aux femmes qui restent au foyer. Un bref examen de la question nous amène toutefois à nous préoccuper du coût d'accorder les mêmes avantages à toutes les femmes au foyer, de même que des inéquités que cela peut engendrer.

– La première question à étudier est celle du sort des personnes âgées et pauvres. Il faudra examiner tous les programmes qui s'adressent à elles, c'est-à-dire le RPC, le RRQ, le SRG et le RSV. Des paiements en nature seraient peut-être indiqués.

Régimes privés – On ne peut combler les lacunes du système de pension actuel sans favoriser le développement des régimes de retraite privés. On devrait s'assurer, en tout premier lieu, que toutes les femmes qui travaillent ont le plein accès aux régimes offerts par les employeurs. C'est un problème, d'ailleurs, qui touche tous les Canadiens, peu importe le sexe, étant donné que 4,5 millions d'entre eux travaillent dans de petites entreprises (soit celles qui emploient moins de 100 travailleurs). D'autre part, on semble s'entendre en général sur le fait qu'il faut améliorer la transférabilité des pensions, le privilège d'acquisition de la quote-part des employeurs, les prestations aux survivants ainsi que l'indexation des prestations des régimes privés. Bien sûr, ces changements accroîtront très certainement les coûts de ces régimes, tant pour les employeurs que pour les employés. Il faudrait encourager davantage l'industrie de l'assurance-vie et l'aider à mettre sur pied de tels régimes. Par exemple, cette industrie a établi il y a deux ans, par l'intermédiaire de l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes, un régime de pension uniforme appelé Régime uniforme de retraite. Il se révèle pratique pour les petits employeurs, étant donné que la compagnie d'assurance s'occupe de tous les rapports à présenter aux gouvernements. Plus de 70 % des entreprises qui participent à ce régime ont moins de cinq employés cotisants, et 17 % n'en ont qu'un seul. Voici certaines caractéristiques de ce régime :

– La quote-part patronale est immédiatement acquise par l'employé.

– Les cotisations peuvent être transférées à un REER ou à un autre régime de retraite lorsque l'employé met fin à son emploi, mais elles ne peuvent lui être remboursées en espèces.

– Le registre central des participants au régime assure la transférabilité des droits à la pension.

– La pension est indexée, sauf si l'employé préfère des prestations fixes, mais plus élevées.

– Le conjoint survivant reçoit les deux tiers de la pension de retraite, à moins que les deux conjoints n'aient choisi ensemble d'autres modalités.

– Les employés peuvent participer au régime après un an de service dans l'entreprise.

C'est donc dire qu'il existe présentement des régimes de pension qui remédient aux lacunes qu'on décèle habituellement dans les régimes privés. Le défi est donc maintenant d'en accroître le nombre et l'accessibilité. Les premiers obstacles à surmonter viennent du fait que ces programmes sont en général peu connus.

– Par conséquent, il faut renseigner les employeurs et les syndicats au sujet de la disponibilité et de la nécessité de régimes de pension acceptables.

– D'autre part, la population en général ne connaît pas et ne comprend pas suffisamment les régimes de pension. Les jeunes employés, entre autres, doivent être renseignés à ce sujet, de façon à pouvoir entreprendre la planification financière nécessaire au début de leur carrière.

Discussion générale

La discussion au sujet des avantages sociaux porte principalement sur la question des pensions. Une participante donne un aperçu de l'orientation probable des politiques en ce domaine. À son avis, celles-ci feront davantage appel aux régimes de pensions privés, par l'expansion de régimes tels que les REER (les Régimes enregistrés d'épargne-retraite) ou la mise au point de régimes à cotisation fixée d'avance, une forme de régimes de retraite transférables permettant aux employés de continuer à accumuler leurs crédits de pension même lorsqu'ils changent

d'emploi. Dans un cas comme dans l'autre, à son avis, les conséquences pourraient être désastreuses pour les femmes, lesquelles sont rarement en mesure de tirer parti de ces régimes. En conséquence, ajoute-t-elle, la réforme des régimes de retraite publics devient d'autant plus urgente.

Par contre, Mme Fagan est d'avis que la croissance des régimes de retraite privés de toutes sortes dans les petites entreprises bénéficierait à toutes les femmes employées dans ce secteur. Mme Dulude ne partage pas cette opinion, et se range plutôt de l'avis que ces régimes risqueraient de nuire aux femmes, ajoutant qu'ils pourraient même freiner l'amélioration des régimes publics.

L'idée de pensions pour les femmes au foyer soulève également beaucoup d'intérêt. Une personne avance que l'entrée massive des femmes dans la population active rendra peut-être cette forme d'aide désuète. Mme Dulude en convient, ajoutant que les protagonistes de tels régimes de pensions ont précisément cette pensée à l'esprit. Proposé pour remplacer les pensions aux veuves, avec leur connotation de dépendance, le régime de pensions pour femmes au foyer mettrait fin aux prestations dès que le besoin cesserait d'exister.

Poursuivant sur le même sujet, une autre participante conteste la valeur d'un programme de pensions de retraite en faveur d'un groupe aussi restreint, faisant remarquer qu'un régime de retraite qui s'adresserait uniquement aux épouses exclurait un grand nombre de femmes nécessiteuses. Elle fait mention de deux propositions qui s'adresseraient à des groupes beaucoup plus vastes : l'une offrirait à toutes les personnes à faible revenu des prestations de pension équivalant à peu près à 80 % du salaire industriel moyen, et l'autre prévoirait un crédit d'impôt par l'entremise du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, calculé lui aussi d'après le salaire industriel moyen.

Mme Dulude précise qu'aux fins des pensions de retraite, la définition de femmes au foyer comprend tous les chefs de familles monoparentales. Elle ajoute qu'il est fort improbable que l'une ou l'autre des deux propositions avancées par la participante soit mise en œuvre par les gouvernements, et qu'elles sont donc irréalistes.

Une autre participante soulève la question du financement des régimes de retraite. Observant que les prestations versées par le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) excèderont bientôt les cotisations, elle se demande comment et par qui les engagements à venir seront financés, considérant en particulier que les prêts consentis aux provinces dans le passé à même les fonds excédentaires des caisses de retraite ne sont pas facilement recouvrables.

Mme Dulude rappelle que des négociations se poursuivent actuellement afin de déterminer quand et de quelle façon pourront être relevées les cotisations au RPC et au RRQ. Elle admet que le coût futur des régimes de retraite présente des difficultés. Mais, poursuit-elle, comme ces coûts devront être assumés, quelles que soient les circonstances, la question principale est de savoir si les cotisations doivent prévoir le paiement de prestations à tous ou à quelques personnes seulement.

Les questions et commentaires entendus portent également sur d'autres aspects des avantages sociaux. Selon une participante, les femmes bénéficient actuellement plus que dans le passé des régimes d'avantages sociaux, grâce au rétrécissement de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes au cours de la dernière décennie.

Une autre participante fait mention du rôle positif joué par les syndicats ouvriers dans l'obtention d'avantages sociaux, comme le confirment ses recherches sur un échantillon d'entreprises n'offrant que des salaires peu élevés dans les provinces Maritimes. Une autre personne se demande si les employés ne préféreraient pas recevoir dès maintenant une augmentation de salaire en espèces, au lieu des avantages sociaux offerts par diverses entreprises. Une troisième prétend que les différences dans les avantages sociaux consentis aux hommes et aux femmes devraient être analysées en fonction des catégories de revenu particulières aux deux groupes, plutôt qu'en termes généraux.

8 Les aspects positifs et négatifs des progrès technologiques

Présentation par Stephen G. Peitchinis

Au cours des 25 dernières années, les femmes ont accédé au marché du travail en très grand nombre. Or, à cause de l'avènement des ordinateurs, des machines de traitement de texte, des imprimantes, des instruments et des procédés de télécommunications et de la possibilité que tous ces appareils soient intégrés dans des systèmes interactifs automatisés, on estime de plus en plus que leur emploi est maintenant menacé. La période prolongée de croissance économique limitée et la hausse des taux de chômage involontaire ont contribué à concrétiser cette menace et à la rendre plus imminente, même si le nombre d'emplois détenus par des femmes s'est accru au cours de chacune des 25 dernières années, sauf une, dans pratiquement toutes les professions qu'on estime menacées par la technologie de la microélectronique. Cette appréhension ne tient peut-être pas tant à l'existence de cette technologie qu'à la position désavantageuse des femmes dans le marché du travail et au fait que si des emplois doivent disparaître, on s'attend à ce que ceux des femmes soient les premiers touchés. L'objet du présent article est d'analyser l'ampleur du danger et la nature des changements susceptibles de s'imposer pour atténuer ou neutraliser tout effet néfaste éventuel.

La possibilité de rédiger un texte sur ce type de répercussions de la technologie de la microélectronique sur les emplois des femmes m'est venue à l'esprit à la suite de mon exposé, présenté en juillet 1982, devant le Groupe de travail du gouvernement fédéral sur la microélectronique et l'emploi. Au cours des échanges qui ont suivi mon exposé, la plupart des questions portaient sur les conséquences spécifiques de la microélectronique pour les femmes, tandis que la plupart de mes réponses étaient axées sur ses répercussions dans l'utilisation de l'ensemble des ressources humaines. Je n'avais nullement tenté d'établir une distinction entre les hommes et les femmes, m'inspirant par là de l'hypothèse générale qu'hommes et femmes peuvent parfaitement être interchangeables dans la plupart des activités professionnelles et que, par ailleurs, l'identification et le classement des emplois selon le sexe de leurs détenteurs est essentiellement un fait social plus que fonctionnel[1]. Toutefois, après réflexion, je suis arrivé à la conclusion qu'il vaut la peine de s'attacher à l'examen des répercussions de la microélectronique sur les femmes et leurs emplois parce qu'au contraire de la plupart des hommes, celles-ci s'adonnent à des activités promises à de plus grands périls.

En 1981, environ 87 % des femmes étaient impliquées dans des activités du secteur tertiaire : 5,6 % occupaient des postes de gestion et d'administration, 1,2 % s'adonnaient aux sciences naturelles, au génie et aux mathématiques, 2,1 % aux sciences sociales et à des activités connexes, 6,4 % à l'enseignement, 9,0 % à des activités liées à la médecine et à la santé, 1,4 % à des activités professionnelles artistiques, littéraires et récréatives, 36,7 % étaient des employées de bureau ou occupaient des postes connexes, 9,4 % étaient engagées dans des activités de vente, et 15,2 % dans des activités liées à des services personnels : hôtellerie, vente d'aliments et de boissons et autres activités semblables[2]. Nombre de ces professions nécessitent souvent un traitement de renseignements (mise en forme, enregistrement et transmission) et l'introduction de la technologie de la microélectronique et, tout particulièrement, l'intégration des technologies informatiques et de télécommunications peuvent avoir d'importantes répercussions.

Le présent chapitre est structuré de la façon suivante : un aperçu des caractéristiques de la technologie de la microélectronique précède une brève analyse de ses effets éventuels sur l'organisation du travail et le marché de l'emploi. Suivront dans l'ordre, une étude des effets généraux des changements technologiques, la présentation de données statistiques sur les femmes dans le marché du travail et une liste de perceptions qui émergent d'une application élargie de l'informatique dans les milieux de travail; la dernière section de ce chapitre est consacrée aux réactions des femmes qui peuvent découler de ces perceptions.

Les caractéristiques de la technologie de la microélectronique

La technologie de la microélectronique est très répandue parce qu'elle facilite une gamme très variée d'opérations dans pratiquement n'importe quel processus ou activité. En outre, la combinaison de la microélectronique et des télécommunications rend possible un déploiement supérieur de ces activités et processus d'un plan local et particulier, à un niveau global et diversifié. Cette capacité technique et

scientifique de transmettre des données de façon interactive aura en fin de compte des répercussions plus importantes sur l'emploi que n'en aura l'introduction de la technologie de la microélectronique dans l'accomplissement de tâches usuelles.

Puisqu'une proportion substantielle de femmes se consacre à des activités liées à la transmission de renseignements, il pourrait être utile de s'arrêter brièvement sur les caractéristiques informatiques de la technologie moderne. Celle-ci permet, au niveau technique et scientifique, d'effectuer les tâches suivantes : 1) détecter, reconnaître, contrôler, rassembler et regrouper l'information, soit *la capacité d'accumuler des données*; 2) convertir l'information en données numériques et la garder en mémoire pour l'en extraire au besoin, *soit la capacité d'enregistrer des données*; 3) classer et reclasser l'information, lui donner une forme et effectuer des calculs, *soit la capacité de manipuler des données*; 4) transmettre, afficher et transférer électroniquement l'information, *soit la capacité de diffuser des données*; et 5) fournir de l'information sur les processus en cours afin de faciliter le contrôle opérationnel de l'équipement et des activités, *soit la capacité de contrôler les opérations*[3].

Par le passé, ces tâches nécessitaient des apports importants de main-d'œuvre, et pour les accomplir, on a eu recours à un nombre toujours croissant de femmes. Grâce aux appareils, aux procédés et aux produits de la microélectronique, celles-ci requièrent désormais une moins grande intensité de travail et tout porte à croire que cette tendance se poursuivra : 1) du fait que les appareils et les processus autonomes à l'intérieur des entreprises seront regroupés dans des systèmes télématiques[4]; 2) que ces derniers formeront des réseaux impliquant diverses entreprises; et 3) que les programmes informatiques conçus pour effectuer des activités routinières se normaliseront et la fiabilité des logiciels consacrés aux opérations complexes s'améliorera.

Les répercussions sur le marché de l'emploi et l'organisation du travail

Les caractéristiques technologiques que nous venons d'énumérer ont des répercussions importantes sur le marché de l'emploi et l'organisation du travail. Dans la mesure où l'information est indispensable au fonctionnement efficace du marché du travail, la technologie informatique et celle des télécommunications sont en mesure de permettre la diffusion structurée et organisée de données constamment mises à jour sur l'évolution de ce marché. Les renseignements répertoriés peuvent porter, entre autres, sur la nature, les caractéristiques et le lieu des emplois disponibles, les attributs des travailleurs, leurs lieu et conditions de travail, les exigences salariales des travailleurs disponibles, les échelles de salaire dans divers marchés régionaux, les caractéristiques des villes dans lesquelles des emplois sont offerts, les coûts de relocalisation de la main-d'œuvre, ou toute autre variable jugée pertinente au processus décisionnel[5]. Une telle banque de données peut largement contribuer à faire baisser le chômage frictionnel et à optimiser l'affectation et l'utilisation des ressources humaines.

Dans le même ordre d'idées, compte tenu des liens imparfaits qui existent entre l'emploi et la formation de la main-d'œuvre, les ordinateurs peuvent concevoir des programmes de formation. En effet, la technologie, grâce aux informations qu'elle peut traiter, se prête à la conception, assistée par ordinateur de matériel didactique, de cheminements pédagogiques, et même de programmes complets d'enseignement. De ce fait, il est possible de réduire les décalages qui peuvent exister entre l'évolution du marché du travail et celle des aptitudes individuelles, et d'éliminer en conséquence les déséquilibres structurels sur le marché du travail.

Les femmes qui prennent des congés temporaires à cause d'une grossesse ou pour d'autres raisons et celles qui réintègrent le marché du travail après un retrait prolongé peuvent aussi bénéficier largement de l'accès à un ordinateur. Les premières pourront rester en contact avec leurs diverses activités professionnelles de la façon qu'elles estiment nécessaire pour que leurs connaissances soient à jour; quant aux autres, elles pourront déterminer, chez elles, la situation du marché du travail, interroger leur propre terminal pour trouver l'emploi désiré dans les banques d'emplois et acquérir, au moyen de programmes personnalisés d'enseignement automatisé, les connaissances qu'il requiert. Fondamentalement, la technologie de la microélectronique peut assurer un lien permanent entre l'économie domestique et l'économie de marché.

Il faut toutefois signaler que les effets et les retombées dont nous parlons à propos de cette technologie ont seulement trait à un *pouvoir* et à un *potentiel* scientifiques et techniques; ce sont des décisions de nature politique qui détermineront, pour une bonne part, dans quelle mesure ils se matérialiseront. Par exemple, l'information indispensable au fonctionnement optimal d'un marché du travail concerne des employeurs, des employés, des regroupements de travailleurs, des collectivités et des institutions intéressées à la formation de la main-d'œuvre. Les appareils, les logiciels et les produits de l'informatique et des télécommunications ont la capacité scientifique et technique de recevoir, d'emmagasiner, d'analyser et de diffuser l'information sur demande. Toutefois, la seule information qui sera traitée sera

celle qui sera mise à la disposition du système. Pour optimiser le potentiel de l'informatique, il faudrait formuler des politiques qui permettraient l'introduction automatique des données pertinentes dans le système à un moment précis : par exemple, lorsqu'un emploi est créé, qu'un poste devient vacant, qu'un travailleur s'intègre ou envisage de s'intégrer au marché du travail ou de chercher un autre emploi ou, enfin, lorsqu'une aptitude devient surperflue et qu'un nouveau besoin se fait sentir. Le potentiel de la technologie sera sous-utilisé aussi longtemps que l'information pertinente appartiendra à des particuliers, à des entreprises et à des institutions et qu'elle sera éparpillée sur le marché.

En ce qui a trait à l'organisation du travail, il est très possible que l'intégration des technologies de l'informatique et des télécommunications favorisera deux choses : pouvoir travailler en adoptant un horaire flexible et accomplir une activité professionnelle de l'endroit où l'on aura accès à l'ordinateur de l'entreprise. Cela permettra une certaine continuité du travail en ce sens qu'il ne se terminera pas à la fin de ce qu'il est convenu d'appeler « une journée de travail ». Étant donnée l'envergure que prendra l'activité professionnelle, il deviendra de plus en plus difficile de ne pas assouplir les conditions régissant le temps, les heures et le lieu de travail. Nous pourrions donc être en présence d'une ère nouvelle dans l'organisation du travail, d'une période historique empreinte de souplesse à l'égard des gens, quant au moment et l'endroit du travail et quant aux heures travaillées. D'après un observateur des tendances actuelles, la technologie de l'informatique et des télécommunications « engendrera un chevauchement de plus en plus important entre les deux cycles de la vie quotidienne, c'est-à-dire le travail et les autres activités »[6].

Tout porte à croire que l'activité professionnelle se fera de plus en plus au foyer en raison de l'avènement de l'ordinateur personnel; il va sans dire que cette tendance s'intensifiera à mesure que les prix des ordinateurs personnels fléchiront et à mesure qu'ils seront progressivement reliés à des centres de traitement de données et aux ordinateurs des entreprises[7]. Pour faciliter la tâche des personnes qui ne veulent pas travailler au foyer mais à proximité de celui-ci, l'établissement de centres télématiques de quartier est actuellement étudié[8]. Toutefois, il n'est pas encore possible de se prononcer quant à la forme exacte que prendra la nouvelle organisation du travail. En effet, si la capacité scientifique et technique de la technologie laisse présager un éclatement de l'organisation du travail, les intérêts et les préférences des administrateurs et des travailleurs influeront sur l'aboutissement final.

Les effets généraux du changement technologique

Une étude rétrospective des effets du changement technologique permettra de conclure qu'il a détruit des produits, des outils et des procédés de production pour en créer d'autres, qu'il a rendu certaines connaissances et aptitudes désuètes pour en requérir de nouvelles, qu'il a réduit le nombre d'emplois dans certains secteurs pour en créer dans d'autres, et qu'il a transformé l'organisation du travail et le fonctionnement des entreprises. L'historien de l'économie Dudley Dillard qualifiait les changements d'interdépendants, de cumulatifs et d'irréversibles; Joseph Schumpeter parlait tout simplement de créations destructives[9]. Par conséquent, lorsqu'on envisage les effets de la technologie de la microélectronique, il ne faut pas se demander si elle éliminera des connaissances, des aptitudes et des emplois : elle le fera; ni si elle créera des connaissances, des aptitudes et des emplois : on sait la réponse. Il faut plutôt se demander, dans chaque cas, à quel rythme et jusqu'à quel point. Nous savons, par exemple, qu'au cours des années 70, environ quatre emplois ont été créés pour chaque emploi perdu. Ce que nous ignorons, par contre, c'est dans quelle mesure les travailleurs qui ont perdu leur emploi ont été capables d'accéder aux nouveaux. Le déséquilibre auquel le système de Schumpeter faisait allusion apparaît dans les différences observées entre les taux de suppression et de création des aptitudes et des postes de travail. La tâche de l'administration publique est d'établir des programmes et des mécanismes conformes au processus de création d'emploi qui, avec le moins de décalage de temps possible, remplace les connaissances et les aptitudes redondantes par les compétences requises. À cet égard, les politiques du Canada ont échoué[10]. À court terme, on semble avoir eu recours à l'immigration, sans s'en apercevoir, pour répondre à la demande de travailleurs spécialisés et, à long terme, avoir compté sur les retraites, les sorties involontaires du marché du travail et l'accroissement général de l'activité économique pour corriger les déséquilibres résultant de la désuétude de certaines aptitudes.

Dans l'ensemble, le nombre d'emplois a augmenté presque sans cesse au cours des trois dernières décennies, malgré l'ampleur des changements technologiques observés dans la structure de l'économie, dans les processus de production et le taux très élevé d'accroissement de la population active en raison de l'immigration et de la hausse des taux d'activité des femmes. Au lieu de provoquer du chômage, ces changements ont fait augmenter le nombre de postes de travail disponibles : la nouvelle technologie a repoussé les frontières de la production[11], tandis que l'immigration et les femmes ont

stimulé le processus de croissance. Ces divers événements montrent l'existence d'un rapport important entre le changement technologique et l'emploi : au niveau microéconomique, soit au niveau du processus de production, l'évolution technologique a des répercussions structurelles et cause des changements structurels dans l'emploi; au niveau macroéconomique, elle affecte l'emploi de façon générale. Au niveau microéconomique, les effets sont à la fois positifs et négatifs : des emplois sont créés, d'autres sont supprimés; au niveau macroéconomique, ils ne sont que positifs : des emplois sont créés.

Pendant ces trois décennies, il faut le signaler, les processus de production se sont considérablement automatisés, de sorte que la contribution des ordinateurs et des appareils informatisés à ces processus s'est accrue. Comme on vient de le voir, la structure de l'économie a sensiblement évolué et l'on a pu observer des changements d'envergure au niveau de la structure professionnelle de la population active et de la répartition de l'emploi tant entre les secteurs qu'entre les industries et les activités économiques de ces secteurs. Certaines professions traditionnelles ont subi des baisses marquées (en termes absolus) de l'emploi, d'autres, des baisses relatives, tandis que certaines autres ont continué d'enregistrer des hausses importantes. Les nouvelles formes d'immobilisations en instruments, en processus et en produits ont créé suffisamment de nouvelles professions pour plus que compenser les baisses absolues de l'emploi dans les anciennes professions. Dans l'ensemble, l'emploi a augmenté.

On a généralement tendance à considérer que la structure de l'économie est stable et optimale et que tout changement réel ou appréhendé perturbe l'équilibre. Ce n'est évidemment pas le cas. La structure de l'économie s'apparente davantage à la structure démographique au sens où l'on y retrouve un ensemble d'industries en plein essor et des industries vieillissantes tout comme il y aura toujours un nombre continu et assez important de naissances et de décès[12]. Lorsque des analystes de la situation ne font allusion qu'aux décès, comme certains l'ont fait dans le cas des professions, sans faire la part des naissances, la réalité est faussée. Dans l'ensemble, celle-ci diffère largement de la « logique » sous-entendue par les extrapolations faites à partir d'événements uniques, même lorsque ces événements, comme la présence de la technologie de la microélectronique, se font sentir un peu partout.

Lorsqu'on étudie le rapport qui existe entre le changement technologique, de quelque nature qu'il soit, et l'emploi, on tend généralement à rechercher des relations indéniables entre eux et à déduire que tout nouvel emploi sera nécessairement relié à cette technologie. Il n'en est rien en réalité car, en dépit de l'envergure de ses applications, aucune technologie n'a été la cause majeure d'une création directe d'emplois, c'est-à-dire d'emplois reliés strictement à la production, l'exploitation et l'entretien du matériel qu'elle a fait naître. Cette affirmation vaut pour la technologie de la microélectronique : le nombre d'emplois qui seront créés dans les domaines de la conception, de la production, de l'exploitation et de l'entretien d'appareils, de logiciels et de produits microélectroniques sera très faible par rapport à l'emploi total généré dans l'ensemble de l'économie et de la société. Le rapport le plus déterminant qui existe entre la technologie et l'emploi se manifeste de façon indirecte : par un accroissement de la productivité, une baisse des coûts, une hausse des revenus, une augmentation de la demande et un développement général des activités économiques et sociales qu'elle engendre.

Compte tenu de l'agitation que suscitent de plus en plus les prétendus effets négatifs de l'informatique sur les conditions d'exercice de certaines professions, il serait peut-être utile d'étudier les faits saillants de l'évolution des femmes sur le marché du travail.

Les femmes dans le marché du travail

Entre 1953 et 1982, le nombre de femmes dans *la population active du Canada* a quadruplé, tandis que celui des hommes a augmenté de 66 %. Cette hausse phénoménale est surtout attribuable à l'accroissement des taux d'activité qui a fait passer le pourcentage des femmes de 15 ans et plus engagées dans la population active de 22 % en 1953 à 41 % en 1982.

Toutes les variables qui expliquent l'augmentation des taux d'activité des femmes au cours des trois dernières décennies sont encore présentes aujourd'hui et certaines d'entre elles, comme la prolongation de la durée du célibat, le report et le contrôle des naissances, une scolarisation accrue et l'acquisition de compétences que le marché du travail demande, suggèrent que l'augmentation se poursuivra. En outre, tout indique que le nombre de femmes occupant des postes de professionnelles et de gestionnaires a considérablement grossi au cours des années 70; dans la plupart des cas, il s'agit d'emplois se prêtant à des plans de carrière, sans compter que les ouvertures créées par la technologie de la microélectronique semblent favoriser de plus en plus les femmes, malgré l'omniprésence actuelle des hommes employés comme programmeurs, analystes et autres professions reliées à l'informatique. Ces développements permettront aux taux d'activité de poursuivre leur ascension; ainsi, le pourcentage des femmes dans la population active rejoindra et peut-être même excédera celui des hommes à la fin des années 90.

En étudiant l'évolution du marché de *l'emploi* pour les femmes au Canada, on remarque trois changements d'envergure[13]. D'abord, les postes de travail n'ont cessé d'augmenter au cours des 40 dernières années. En fait, ils n'ont diminué qu'une seule fois en 1982. Il est très significatif de noter que la moitié de cette période correspond à une utilisation accrue des appareils et des logiciels microélectroniques. En deuxième lieu, comme nous l'avons déjà mentionné, le pourcentage des femmes dans la main-d'œuvre totale n'a cessé de s'accroître, passant de 28,5 % en 1962 à 41,2 % en 1982. Troisièmement, presque tout au long des deux dernières décennies, l'embauche de femmes comptait pour plus de la moitié des augmentations annuelles du nombre total de personnes employées.

Les perceptions de la menace qui s'exerce sur l'emploi

Nous avons signalé que le nombre de femmes dans le marché du travail n'a cessé de s'accroître au Canada au cours de chacune des 40 dernières années, à l'exception d'une seule; nous avons également noté qu'au cours des 20 dernières années, l'accroissement du nombre d'emplois disponibles correspondait à l'introduction généralisée des ordinateurs, des machines de traitement de texte et d'autres instruments informatiques, dans des activités professionnelles accomplies essentiellement par des femmes. Malgré tout, on craint encore l'émergence d'effets négatifs sur le volume de l'emploi.

Au cours de la décennie 1971-1981, ce volume a fléchi dans dix métiers : dactylo, surveillante dans les établissements d'hébergement, employée dans les services personnels, ouvrière dans la coupe et la confection de vêtements, presseuse, opératrice d'ascenseurs, ouvrière dans la transformation du tabac, opératrice et monteuse de machines-outils, et travailleuse agricole. Il est probable que le nombre de postes de commis au classement ou à l'enregistrement, et d'autres emplois semblables, aient également diminué, mais cette baisse a été plus que compensée par l'augmentation des postes d'opératrice d'ordinateur, de commis à l'ordonnancement, de commis à la saisie et au contrôle des données, et ainsi de suite. Dans le même ordre d'idées, la baisse du nombre de dactylo a été compensée, dans un rapport de presque huit pour un, par la création d'emplois d'opératrice de matériel électronique de traitement de l'information. Il s'agit de changements structurels, soit d'une illustration de la théorie de Schumpeter qui considérait le changement technologique comme un processus de création destructive. Toute politique de l'emploi devrait donc viser à favoriser l'adaptation des professions aux conditions changeantes du milieu. Compte tenu de ces réalisations, pourquoi continue-t-on de craindre l'apparition d'effets négatifs sur les emplois ?

Les arguments à l'appui de l'appréhension d'effets négatifs sur l'emploi reposent sur six perceptions : la première a trait au *potentiel scientifique et technique* des appareils, des logiciels et des produits microélectroniques; la seconde, *au rythme* du changement technologique; la troisième, au *bien-fondé* d'appliquer la technologie à des activités professionnelles auxquelles s'adonnent des quantités relativement importantes de femmes; la quatrième a sa source dans *certains aspects de la théorie du travail*; la cinquième a trait à la *tendance fréquente à extrapoler* du niveau microéconomique au niveau macroéconomique; la sixième découle de la croyance en ce que la *structure professionnelle a une forme pyramidale*.

Arrêtons-nous d'abord à la première perception, et constatons l'existence de deux caractéristiques de la technologie de la microélectronique qu'on ne retrouvait pas dans les technologies qui l'ont précédée. Il y a d'abord ses fonctions « intelligentes » qui rivalisent directement avec une propriété spécifique à l'être humain et, en second lieu, l'absence apparente de frontières à sa pénétration de la vie quotidienne. Contrairement aux technologies antérieures qui, dans la plupart des cas, complétaient et remplaçaient l'activité *physique* de l'être humain, la microélectronique a la capacité scientifique de faire de même quant à l'activité *mentale*. Il n'y aurait pas lieu de s'inquiéter outre mesure si l'activité mentale n'était que complétée puisque l'effet serait de nature additive; toutefois, le remplacement de l'activité mentale a de quoi constituer une source d'inquiétude. Mais en étudiant les applications réalisées à ce jour, on constate que ce sont surtout les corvées de l'esprit qui ont été éliminées : se servir du cerveau pour emmagasiner des données de toutes sortes et les récupérer ensuite dans la mémoire pour en faire usage ne peut être considéré comme créatif en soi. Au moment où les ordinateurs assument ces activités mentales, il devrait être plus facile d'utiliser l'esprit humain à des fonctions d'ordre supérieur. Dans la mesure où c'est ce qui s'est produit, les effets ont bien été complémentaires et additifs; ils n'ont ni remplacé ni réduit l'activité mentale. D'un point de vue strictement fonctionnel, les activités des comptables et des ingénieurs, par exemple, ont beaucoup changé au cours des deux dernières décennies. Malgré tout, le problème n'est pas réglé. L'impact de l'intelligence artificielle n'est pas encore déterminé.

La pénétration de la technologie se manifeste dans la possibilité technique et scientifique de l'appliquer de façon presque illimitée à l'ensemble de l'économie et de la société, à travers les réseaux constitués par les systèmes télématiques. D'après Colin Norman,

« aucune technologie antérieure ne s'est prêtée à des applications aussi variées »[14]. Mais il est aussi évident que le *potentiel* scientifique et technique ne se traduit pas nécessairement en applications concrètes et, le cas échéant, leur rythme de réalisation est souvent beaucoup plus lent que ne le laissait entrevoir le potentiel reconnu.

La seconde source d'inquiétude a justement trait à ce *rythme* et à la capacité des gens à s'y adapter. On craint qu'il ne soit trop rapide pour permettre une adaptation optimale des qualifications professionnelles aux innovations proposées. L'augmentation vertigineuse du nombre d'appareils, de logiciels et de produits microélectroniques au cours des 20 dernières années, la baisse de leurs prix et la possibilité réelle de hausses importantes de la productivité, nous ont tous fait croire à l'imminence d'une application accélérée[15]. En supposant un changement rapide, le taux de suppression d'emplois pourrait devancer la création de nouveaux postes de travail; les personnes dont les aptitudes deviennent désuètes pourraient être incapables de se recycler, et celles dont l'emploi a pris fin, comme d'ailleurs les nouveaux venus sur le marché du travail, constateront peut-être que les occasions de gagner un salaire sont limitées dans le cadre d'une infrastructure technologique capable, sans intervention humaine, de satisfaire à la demande sans cesse croissante de biens et de services.

À ce jour, le rythme du changement n'a pas été aussi rapide qu'on l'a successivement prévu, au cours des deux dernières décennies[16]. Un ralentissement considérable s'est produit dans l'introduction des systèmes microélectroniques dans l'ensemble du secteur commercial : le bureau de l'avenir n'est toujours pas pour demain, comme c'était le cas il y a cinq ans, et les systèmes de conception et de fabrication assistée par ordinateur sont encore aussi éloignés du stade opérationnel qu'ils l'étaient il y a dix ans, au moment de leur introduction « imminente ». Règle générale, on reconnaît toutefois que ce ralentissement est temporaire et qu'il est dû à la récession globale de l'économie à la fin des années 70 et au début des années 80. L'administration publique devrait reconnaître que c'est là une occasion rêvée d'élaborer des programmes de rattrapage en prévision du moment où l'élan de la technologie ne sera plus freiné par une pénurie en capitaux d'investissement.

La troisième source d'inquiétude a trait au fait que la technologie de la microélectronique peut convenir à des centaines d'activités qui fournissent actuellement un emploi à près de 80 % de la population active. La moitié de ces emplois sont des emplois de bureau, le reste se situant dans les domaines du commerce de détail et de gros, de l'éducation et de la santé, des transports et des communications. Tous ces emplois dépendent, en tout ou en partie, de la pertinence des fonctions qu'ils remplissent dans l'économie. Au cours des 30 dernières années, près de 90 % des nouveaux emplois créés au Canada appartenaient au secteur des services. Plus récemment, tous les nouveaux emplois des femmes étaient offerts dans ce secteur. Compte tenu du fait que cela coïncide avec une augmentation significative du taux d'activité des femmes, il n'est pas étonnant qu'on s'inquiète de la possibilité que l'automatisation des processus de production du secteur tertiaire contribue à réduire le nombre d'emplois créés.

Cette inquiétude est encore plus justifiée lorsqu'on tient compte des changements technologiques et structurels antérieurs et des rajustements qu'ils ont signifiés pour la main-d'œuvre. Lorsque la production de biens manufacturés a commencé à utiliser de plus en plus de capitaux et qu'elle est devenue moins avare de main-d'œuvre, le secteur des services est venu à la rescousse. En plus d'absorber la majeure partie du nombre de nouveaux travailleurs, il a répondu aux besoins de ceux et celles laissés pour compte dans le secteur des biens. Serait-il maintenant possible qu'un quatrième secteur voie le jour et fasse ce que le secteur tertiaire a fait au cours des 30 dernières années ? Marc Porat estime que l'information pourrait jouer ce rôle (voir le graphique 8-1).

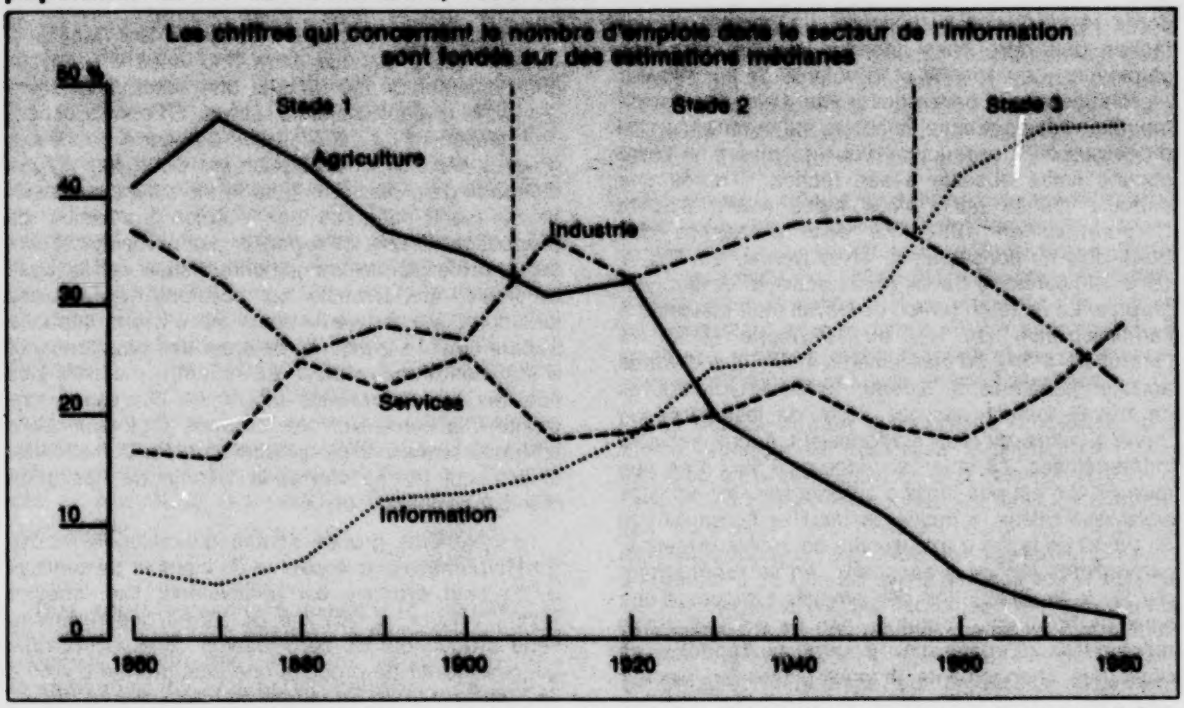
Porat prétend, comme l'a fait Fritz Machlup[17] avant lui, que des pourcentages de plus en plus importants du produit national proviendront de la technologie de l'information et qu'un nombre croissant de personnes s'adonneront à des activités professionnelles liées à la production, au traitement et à la diffusion des connaissances. La réduction de l'emploi dans les secteurs des biens et des services, au profit du secteur de l'information, devrait avoir des répercussions bénéfiques sur les emplois détenus par des femmes.

En effet, considérons les changements qui s'amorcent actuellement. La *désuétude hâtive* et la *confidentialité*, principales caractéristiques de l'information, donnent une certaine permanence aux emplois existants. Une très forte proportion de l'information produite par les spécialistes en cette matière, soit les journaux, les revues, la radio, la télévision, les productions théâtrales, les concerts sur scène, et ainsi de suite, ne peut être réutilisée. Les émissions de radio et de télévision produites hier, comme les prévisions météorologiques de la veille, n'ont qu'un intérêt historique aujourd'hui. Du fait que cette information est périssable, elle doit être sans cesse renouvelée.

La production de l'information doit également être continue puisqu'une partie importante de celle-ci est

Graphique 8-1

Regroupement, en quatre secteurs et en pourcentage, de la population active des États-Unis, 1860-1980



SOURCE Marc U. Porat, *The Information Economy: Definition and Measurement*, Office of Telecommunications, Washington (D.C.), U.S. Department of Commerce, 1977.

destinée à une utilisation privée. Ce caractère privé persiste même si l'information est souvent diffusée. Nombre de gens cherchent, produisent, analysent et utilisent une information destinée à des fins précises, d'ordre privé et public. Leur information ne peut être échangée. Cela entraîne, avec la discrétion, la confidentialité et le droit de propriété intellectuelle de l'information, des chevauchements très prononcés dans les activités de ce secteur, d'où la création de très nombreux emplois dans l'économie.

En outre, nombre d'activités du secteur des services sont également propices à la création d'emplois : contrairement aux tâches accomplies sur une ligne de montage, celles-ci ayant trait à des produits et à des processus particuliers, restreints et fixes, les fonctions d'un grand nombre d'employé(e)s de bureau, de magasin et d'établissement de services ont beaucoup plus d'envergure[18]. La technologie est moins préjudiciable à ces emplois. Par contre, une dactylo est très vulnérable parce que ses tâches portent sur un processus déterminé (lié à la machine à écrire) et qu'elles sont restreintes (dactylographier). Une technologie qui ferait disparaître la machine à écrire éliminerait la profession de dactylo tout comme les techniques de l'enregistrement de la voix ont fait disparaître les sténographes. Ce sera également le cas des hommes et des femmes qui ont pour métier : préposé au classement des documents, magasinier, préposé à l'inventaire, inspecteur, trieur, préposé au courrier, releveur de compteurs, gardien, dessinateur, soudeur, mécanicien et opérateur de machines, monteur et assembleur, commis comptable, imprimeur, caissier et guichetier, et compositeur de textes; ce sera enfin le cas de toutes les personnes occupées dans les professions et les emplois dont les tâches sont relativement fixes, restreintes et axées sur un processus physique de production[19].

Comparons ces tâches à celles de secrétaire moyenne : elle accomplit des travaux très diversifiés : recherche, administration, communications, liaison, relations publiques, et elle est souvent appelée à jouer le rôle de conseillère, de thérapeute, de confidente et d'adjointe personnelle. La gamme de ses tâches peut être aussi étendue que le désir son employeur. La capacité et la volonté de l'employeur de rémunérer ces personnes à leur juste prix constituent la seule contrainte; la nature et l'organisation du processus de la production d'une secrétaire ne fixent aucune limite absolue à ses tâches. D'après une enquête menée par l'Office Management System Corporation, en 1981, les commis-dactylos des États-Unis ne consacraient, en moyenne, que 15 % de leurs heures de travail à des activités de dactylographie. Le reste du temps de travail était consacré à l'administration (27 %), au téléphone (8 %), à l'entretien (5 %), au classement (4 %), et à d'autres activités générales de bureau; 19 % de leurs heures de travail étaient passées « loin de leur table de travail », alors qu'elles s'adonnaient à des activités indéterminées, 13 % en absence et 8 % « à ne rien faire »[20]. Il n'est pas facile d'automatiser des activités aussi diversifiées, à moins de modifier l'organisation du travail de façon à circonscrire considérablement la gamme des tâches à accomplir, en se rapprochant par là de la description des emplois typiques d'une ligne de montage. Toutefois, rien ne porte à croire qu'une telle réorganisation pourrait se produire, en dépit des changements technologiques en vigueur dans les bureaux. Dans le même ordre d'idées, nombre de professions pourraient donner naissance à de nouveaux emplois : encore une fois, la limite est celle de la capacité de payer des acheteurs de services. Un conseiller en ressources humaines exécute des tâches axées sur l'embauche (procédures de versement des indemnités de départ, mutations, recyclage), l'organisation du travail, la motivation, la procédure de grief, la discipline : leur nombre est illimité. Les comptables ont démontré le caractère ouvert de leur travail en relevant le défi des ordinateurs. Contre toute attente, dont celles de leurs organisations professionnelles, l'informatisation des processus comptables et financiers n'a pas eu les effets négatifs anticipés sur les emplois. La profession a simplement réorienté la majeure partie du travail, qui était manuel et monotone, en passant de la compilation de données à l'analyse financière. Ce faisant, elle a augmenté le nombre global de tâches à accomplir à côté de celles assumées par les ordinateurs et, au lieu d'entraîner le surplus prévu de comptables, elle a créé une pénurie. Il en va de même pour les avocats; les médecins ont résisté pendant des décennies aux accroissements de la productivité qui pourraient découler de la technologie de la microélectronique; les ingénieurs ont toujours réussi à s'inventer du travail, même après que la majeure partie de leurs fastidieux calculs ait été confiée à des ordinateurs; de plus, les fonctionnaires de tous ordres sont passés maîtres depuis longtemps dans la création de travail.

Ces professions ont en commun leur facilité à déceler des problèmes et même à en créer pour ensuite tenter de leur trouver une solution; c'est ce qui fait la diversité de leurs tâches. En conséquence, non seulement créent-elles une demande pour leurs propres services, mais également pour ceux d'une multitude de professions dont le travail est lié au leur et qui sont intégrées aux mêmes processus de production. On n'a qu'à penser aux médecins et aux autres professionnel(le)s qui offrent aussi des services de santé; aux avocats qui assurent des services juridiques; aux gouvernements qui ont une capacité apparemment sans borne de créer des problèmes; et à de nombreux autres. Le champ d'action des activités professionnelles est illimité. La seule contrainte à la conversion des activités professionnelles en travail rémunéré, ce qui constitue par définition un emploi, est la capacité et la volonté de quelqu'un d'en supporter le coût.

La quatrième grande source d'inquiétude repose sur l'hypothèse que le volume de biens et de services qu'on peut produire est relativement fixe, comme l'est, d'ailleurs, la quantité de travail que nécessite cette production. En conséquence, une technologie qui permettrait de produire une plus grande quantité de biens par unité de temps de travail le fera nécessairement avec un nombre plus réduit d'employé(e)s. C'est là l'essentiel de l'argument ouvrier qu'ont utilisé avec assez de succès les groupes opposés à l'immigration au cours des années 40[21]. Si l'on permettait aux travailleurs immigrants de participer à la production d'un volume fixe d'un produit donné, il y aurait alors de moins en moins de travail pour la population active autochtone. C'est un argument valable en périodes de croissance nulle, comme c'est le cas actuellement. Si, grâce à une machine de traitement de texte et à d'autres outils électroniques, une secrétaire-dactylo pouvait produire le double du travail de bureau qu'elle réalisait antérieurement par unité de temps, il est clair que l'entreprise pourrait se passer d'une seconde secrétaire-dactylo. Il va sans dire que, lorsque le volume de production est fixe dans l'ensemble, toutes autres choses étant égales, une technologie qui maximiserait la productivité nuirait à l'emploi.

La cinquième source d'inquiétude découle d'une erreur très répandue qui consiste à ne pas faire de distinction entre les effets qui se font sentir au niveau du processus auquel la technologie est appliquée et utilisée, la microéconomie, et les effets d'ensemble qui se manifestent au niveau de la macroéconomie;

cette erreur se traduit par des extrapolations d'une validité scientifique douteuse. La fréquence des inférences macroéconomiques à partir d'événements microéconomiques a incité Paul Samuelson et Anthony Scott[22] à nous mettre en garde contre ce qu'ils appelaient « l'erreur de composition » : ce qui est vrai dans certains cas précis ne l'est pas forcément pour l'ensemble. Une baisse de l'emploi dans les opérations où la technologie est appliquée n'entraîne pas *a priori* une baisse à tous les niveaux de l'entreprise, ni du chômage dans l'industrie à laquelle l'entreprise appartient, ni, cela va sans dire, dans l'ensemble de l'économie. Pourtant, tous les prophètes d'effets négatifs des appareils et des logiciels microélectroniques s'appuient à ce jour sur des études effectuées au niveau microéconomique : certaines d'entre elles, comme celle de l'industrie suisse de la montre et celle de la National Cash Register Co., font allusion à une baisse de l'emploi des travailleurs de la production; d'autres, comme celle des téléscripteurs et celle de la fabrication des calculatrices électroniques, relèvent la très forte hausse de la productivité et en déduisent que l'emploi des travailleurs de la production baissera de façon significative[23].

Que nous révèlent ces exemples ? Surtout une réalité historique bien connue : la technologie tend à réduire le nombre des travailleurs qui sont affectés à la production et tout perfectionnement de celle-ci tend à aggraver la situation. Toutefois, ces diminutions de la main-d'œuvre affectée à la production de certains biens et services ne nous permettent pas, en elles-mêmes, de nous prononcer à l'égard des effets sur l'emploi au niveau de la tâche, de l'entreprise, de l'industrie ou de l'ensemble de l'économie. La baisse du nombre des travailleurs par unité de production peut être plus que compensée par une augmentation du nombre d'unités produites, ce qui ferait alors augmenter le nombre d'emplois des travailleurs de la production. En étudiant ce genre d'effet pour ce qui concerne l'utilisation de machines de traitement de texte, nous avons constaté que l'accroissement de la productivité était plus que compensée par des tâches supplémentaires et par des activités professionnelles qu'il était impossible d'effectuer au moyen des processus électromécaniques et manuels conventionnels[24]. En outre, lorsque la productivité s'accroît dans une activité donnée et que le volume de la production fait de même, cela a des répercussions sur les tâches des employé(e)s de l'entreprise qui ne sont pas affectés à la production, soit sur ceux et celles qui sont responsables de la gestion, de l'achat et de la vente, des finances, du secrétariat, du transport, et ainsi de suite. De plus, en étudiant les effets déployés au-delà de l'entreprise, on constate que le volume accru de production suppose des quantités équivalentes de matériaux et davantage de services, tant pour acheminer la matière première vers l'entreprise que pour expédier sa production, plus de services financiers et d'assurances, plus de succursales pour la vente en gros et en détail, davantage de services aux consommateurs et, puisque l'accroissement de la productivité se traduit, du moins en partie, par des revenus accrus, cela signifie évidemment une demande accrue pour d'autres biens et d'autres services et un niveau d'emploi global plus élevé.

Toutes les analyses de rapports de cause à effet dans le domaine économique ont tendance à porter exclusivement sur les effets de premier degré. Pourtant, les effets les plus déterminants, les effets ultimes, sont de second ou de troisième degré et ils se manifestent avec le temps. Toute analyse qui se limite aux premiers est incomplète et les généralisations qu'on en tire sont ordinairement erronées.

Les études portant sur certains processus sont certes intéressantes, mais elles ne permettent toutefois pas, en elles-mêmes, de tirer des conclusions à l'égard des effets de l'informatique dans les entreprises dont elles font mention, dans les industries connexes ou dans l'ensemble de l'économie. On peut s'attendre à ce que les effets globaux sur le volume de l'emploi diffèrent beaucoup des effets ressentis précisément là où une technologie microélectronique donnée est appliquée, indépendamment du fait que ce niveau soit une étape d'un processus, un processus, une industrie ou un secteur entier de l'économie.

La sixième source d'inquiétude vient du fait qu'on estime que la structure professionnelle a une forme pyramidale. Une telle perception limite la façon de concevoir les possibilités d'emploi : leur nombre diminuerait graduellement à mesure qu'on monte dans la pyramide et les possibilités d'avancement se limiteraient à une progression verticale. Pour les femmes qui considèrent qu'elles occupent surtout les professions situées au bas de la pyramide, cette structure ne peut être perçue que négativement : les occasions d'être promue sont faibles vu la forme de la pyramide et la progression verticale qui la caractérise; en outre, il n'existe aucune autre possibilité d'emploi pour celles dont les tâches monotones de niveau inférieur seront remplacées par des appareils et des logiciels informatiques.

Au cours de la décennie 1971-1981, la répartition professionnelle des femmes dans le marché du travail a connu des améliorations remarquables et tout porte à croire que la forme de la structure professionnelle cessera d'être pyramidale pour ressembler davantage à un baril. La répartition des femmes n'en demeure pas moins plutôt irrégulière : en 1981, 35 % d'entre elles occupaient des emplois de bureau et

des emplois connexes, 15 % faisaient partie du secteur des services et 10 % étaient vendeuses. Si la prédiction d'une informatisation accrue de ces dernières activités professionnelles devait se concrétiser, un grave problème d'emploi pourrait effectivement surgir.

La réaction des femmes aux menaces qu'elles perçoivent

Les femmes ont réagi à la menace que pouvait constituer la technologie de la microélectronique en augmentant leur niveau de scolarité, en acquérant des titres scolaires de niveau professionnel et en cherchant un emploi dans des activités jugées moins vulnérables au changement technologique.

Niveau de scolarité[25]

Les femmes ont considérablement accru leur participation aux études postsecondaires : les inscriptions à temps plein à des programmes collégiaux a quadruplé au cours des 20 dernières années et il a presque doublé de 1970-1971 à 1981-1982; de plus, le nombre de femmes qui suivaient des cours de niveau universitaire à temps plein s'élevait à 183 025 en 1981-1982, par rapport à 27 615 en 1960-1961, et à 108 759 en 1970-1971. En 1960-1961, les femmes représentaient 70,7 % de l'ensemble des effectifs à temps plein des collèges et 24,3 % de celui des universités; en 1981-1982, le pourcentage était de 51,5 % dans les collèges et de 45,6 % dans les universités.

Les réalisations des femmes sont encore plus impressionnantes en ce qui concerne les diplômes universitaires obtenus : en 1965, 30,4 % des bacheliers et des détenteurs d'un premier diplôme professionnel étaient des femmes; en 1981, elles détenaient 50,3 % des diplômes accordés. Au niveau de la maîtrise, les femmes ne recevaient qu'un diplôme sur cinq en 1965; en 1981, elles avaient 39 % de l'ensemble des diplômes de maîtrise. Au niveau du doctorat, toutefois, elles sont encore loin derrière les hommes, mais une évolution importante s'est aussi manifestée dans ce cas : d'un doctorat sur dix en 1965, elles en détiennent maintenant un sur quatre.

Il serait peut-être utile de parler du genre d'éducation que recherchent les femmes; en effet, on est généralement d'avis que, dans la « société post-industrielle »[26], la sécurité d'emploi et l'avancement dépendront des connaissances scientifique, mathématique et technique. L'importance qu'on accorde actuellement à une « culture générale en informatique », quelle qu'en soit la signification, est une manifestation de cette notion.

Toutefois, rien ne porte à croire que, pour la majorité des travailleurs et des travailleuses, ce genre de connaissances soit une condition *sine qua non* de l'emploi, de la sécurité et de l'avancement. Il est à prévoir qu'un très faible pourcentage de la population active sera directement affecté à la conception, à la mise en application, à l'exploitation et à l'entretien de l'infrastructure technologique de la microélectronique. Il n'y a pas de mal à la faire connaître; toutefois, durant la période de changement rapide que nous vivons actuellement, il faut éviter que les gens soient portés à faire une association directe entre ces connaissances et l'obtention d'un emploi et de la sécurité qu'il procure. On constate de plus en plus, comme l'atteste l'avènement de l'ordinateur personnel, que l'utilisation de la technologie a été tellement simplifiée qu'elle nécessitera très peu d'études et de formation. Par conséquent, l'éducation que la majeure partie de la population active devra acquérir pour obtenir un emploi sera probablement semblable à celle qu'elle a dû acquérir jusqu'à maintenant, c'est-à-dire qu'elle sera liée aux diverses activités professionnelles et aux disciplines qui ont un rapport fonctionnel avec elles, aux activités de gestion et d'administration et à toutes celles dont dépendent généralement l'organisation et le fonctionnement de la société. Dans cet ordre d'idées, les femmes semblent avoir acquis le type d'éducation qui leur convient, si on en juge par les professions où elles ont affiché les plus hauts taux d'inscription au cours des dernières années, ce dont nous parlerons maintenant.

Orientations professionnelles[27]

Les disciplines où les taux d'inscription des femmes étaient les plus élevés au cours de la décennie 1971-1981 menaient à des emplois de gestion et d'administration à l'extérieur de la Fonction publique, à l'exercice de professions libérales et à des emplois en sciences naturelles, mathématiques et sociales. Le groupe des gestionnaires et des administratrices a affiché la hausse absolue la plus importante (près de 144 000 au cours d'à peine une décennie), ainsi que les hausses les plus élevées en pourcentage, allant de 300 % pour les gestionnaires des industries de services socio-culturels, commerciaux et personnels à 2 600 % pour les directrices des ventes et de la publicité.

Les taux d'inscription dans les professions libérales et les emplois en sciences naturelles, mathématiques et sociales se sont situés au deuxième rang en importance, allant d'une hausse de 110 % pour les professeurs d'université à près de 700 % pour les vétérinaires. Chez ces groupes, les changements les plus remarquables ont trait aux hausses très considérables qu'ont connues les professions jusque-là dominées par les hommes : ingénieurs, de 1 220 à

7 740; avocates et notaires, de 785 à 5 150; médecins et chirurgiennes, de 2 890 à 6 925; et comptables et vérificatrices, de 15 655 à 43 470. Pour ce qui a trait aux emplois en sciences naturelles, mathématiques et sociales, le nombre des analystes fonctionnelles et des programmeurs a augmenté de 438 %; celui des économistes, de 322 %; celui des professeurs dans les collèges communautaires et les écoles de formation professionnelle, de 359 %; et celui des monitrices, des directrices et des entraîneurs en sports et loisirs, de 194 %. La prise en compte de la hausse globale enregistrée dans l'ensemble des professions, qui ne s'élevait qu'à 64 %, permet de constater à quel point ces hausses et d'autres attestent d'une nouvelle répartition des femmes à l'intérieur de la structure professionnelle.

Cette nouvelle répartition se dégage également des taux d'inscription relativement moins élevés dans certaines des professions traditionnellement détenues par des femmes : en effet, alors que la hausse globale dans l'ensemble des professions atteignait 64 %, les dactylos et les commis-dactylos n'ont connu qu'une hausse de 21,3 %; les enseignantes aux niveaux primaire et secondaire, une hausse de 23 %; les secrétaires et les sténographes, une hausse de 53,5 %; les standardistes, une hausse de 13,5 %; tandis que les travailleuses de l'industrie des services personnels et les travailleuses agricoles connaissaient des baisses.

Les données sur l'éducation et les orientations professionnelles reflètent les tendances qui se manifestent dans l'évolution constante de l'infrastructure informatique dans l'économie et la société. Toute exception à la règle, comme les augmentations, encore supérieures à la moyenne, du nombre des emplois de bureau (autres que les commis-dactylos), du nombre des caissières et des guichetières et du nombre des commis comptables, devrait être considérée comme une aberration reflétant l'existence de systèmes parallèles au cours de la période de transition vers la télématique.

Conclusion et politiques

Lorsqu'on discute du rapport entre le changement technologique et le nombre d'emplois, il faut faire une distinction entre l'infrastructure essentielle de l'économie et de la société, ce qu'on lui ajoute et ce qui y change. Les changements technologiques apportés à l'infrastructure et les effets qu'ils ont sur l'organisation des entreprises et du travail sont relativement minimes lorsqu'on prend en compte l'ampleur de l'infrastructure essentielle. Ils permettent d'entrevoir l'évolution générale des changements qui se produiront au cours des prochaines décennies, mais il serait imprudent d'extrapoler à partir de ces seuls éléments pour élaborer des politiques sur la main-d'œuvre. Il faudrait établir une distinction bien précise entre les besoins de l'infrastructure essentielle, où l'on retrouve la majeure partie des emplois, et les besoins des éléments nouveaux et changeants de l'infrastructure. L'importance constante et exagérée accordée à ces derniers éléments et les extrapolations injustifiées qu'on a faites en s'inspirant de tendances isolées ont contribué à détourner l'attention du noyau qui, le plus souvent, continue d'avoir un caractère traditionnel[28]. Ainsi, même s'il est exact de prétendre que l'économie devient de plus en plus une *économie de l'information*, cela n'est pas nécessairement nouveau; elle a évolué dans cette direction bien avant l'introduction de la microélectronique et, au cours des années, des pourcentages sans cesse croissants de la population active ont voué leur temps, en tout ou en partie, à des activités d'information. L'introduction d'une technologie appropriée pourrait tout au plus accélérer cette évolution. Cela ne laisse en rien entrevoir un changement d'importance dans la production des « professions de l'information ».

Politiques

1) Les données montrent qu'au cours de la décennie 1971-1981, les femmes ont accédé en nombres de plus en plus importants aux professions administratives et libérales. Malgré tout, le pourcentage des femmes appartenant à ce groupe de professions, comparé à celui des hommes, demeure relativement peu élevé. Il faudrait donc inciter et aider les femmes à s'inscrire, en grands nombres, dans des disciplines qui les conduiront à ces professions.

2) Pendant près de 40 ans, le Canada s'est fié à l'immigration pour obtenir une main-d'œuvre qualifiée et son infrastructure de formation des travailleurs est en conséquence terriblement inadéquate. La difficulté de s'intégrer à des programmes de formation a compliqué le problème. Ceux qui accusent les Canadiens d'avoir une attitude négative à l'égard du travail manuel[29] tentent maladroitement de détourner l'attention du public de la réalité d'une application de politiques malheureuses et d'une réglementation égocentrique. La pénurie de travailleurs qualifiés à l'intérieur de la structure professionnelle devrait fortement inciter les femmes à dénoncer les règlements en vigueur, ainsi que les services et les programmes inadéquats.

3) En étudiant le rapport qui existe entre le changement technologique, l'éducation, la formation et le volume de l'emploi, il faut établir une distinction entre l'infrastructure *essentielle* de l'économie et de la société, ce qui y change et ce qu'on lui ajoute. La nouvelle technologie n'agit que de façon minime et superficielle sur cette infrastructure essentielle de grande envergure. La technologie et ses effets tracent une voie vers l'avenir, mais des conséquences

néfastes d'importance pourraient découler d'un usage indu de ces tendances à long terme pour formuler des politiques sur la main-d'œuvre employée dans l'ensemble de l'infrastructure ou pour formuler des politiques de main-d'œuvre qui négligeraient les besoins de l'infrastructure essentielle.

4) On a généralement tendance à rechercher un *rapport direct* entre une technologie montante et l'emploi. Pourtant, aucune technologie, indépendamment de l'importance de ses applications, n'a été une source déterminante de nouveaux emplois directs, axés sur la production, l'exploitation et l'entretien de cette même technologie. Par rapport à l'emploi global, le nombre total d'emplois à caractère technologique a été très faible. Donc, le rapport étudié est surtout indirect et se manifeste par la contribution de la technologie à un accroissement de la productivité, à une réduction des coûts et des prix, ainsi qu'à une hausse des revenus, de la demande et de la croissance. Par conséquent, *l'éducation et la formation qu'on offre à la majeure partie de la population devraient être axées sur les activités professionnelles très diversifiées qui sont accomplies dans l'ensemble de la société et de l'économie.*

5) Il est primordial que les gens ne soient pas amenés à croire que les connaissances sur les ordinateurs et les processus informatiques leur assureront l'emploi et la sécurité d'emploi. L'apprentissage de l'informatique devrait être considéré sur un pied d'egalité avec tout autre forme d'apprentissage général.

6) Au cours des quelques dernières années, le taux d'informatisation des activités économiques a beaucoup diminué, probablement en raison du ralentissement de la croissance. À la suite de la reprise, on devrait s'attendre à un retour des taux qu'on avait projetés au cours des années 70. Les activités professionnelles particulières à la production de certaines marchandises et de quelques services devraient alors être remplacées. Il faudrait donc tirer profit du court répit actuel pour élaborer des programmes d'éducation et de formation qui faciliteront le passage à d'autres genres d'emploi.

7) La technologie microélectronique modifiera les lignes de démarcation qui séparent des professions connexes. Certaines gagneront ou perdront de l'importance, en fonction de leur rôle dans le processus de production. Il semblerait donc nécessaire de protéger les professions dont la structure organisationnelle n'est pas en mesure de résister aux changements. Les femmes pourraient être particulièrement vulnérables à ces empiètements sur leurs activités professionnelles puisqu'un grand nombre d'entre elles rendent des services auxiliaires. Lorsque des professions sont menacées, les personnes qui sont le plus susceptibles d'être touchées sont celles qui effectuent des tâches subordonnées.

8) La plupart des femmes intégrées au marché du travail ne disposent pas de la protection offerte par les conventions collectives ou leurs organisations n'ont pas négocié des contrats les mettant à l'abri de décisions administratives unilatérales portant sur des questions liées au changement technologique et à ses effets. L'État devrait donc adopter des politiques leur permettant de disposer de la protection dont jouissent d'autres travailleurs par l'entremise de leurs organisations.

9) La notion selon laquelle le travail devrait être réparti en fonction du sexe et que certaines activités professionnelles conviennent mieux aux hommes qu'aux femmes est inscrite dans les cultures et dans les mœurs de toutes les sociétés. La technologie de la microélectronique n'y peut pratiquement rien, sauf peut-être qu'elle est en mesure de rendre plus accessible l'information sur les professions et les possibilités d'emploi, de diffuser davantage de renseignements sur les activités professionnelles et de rendre ces données plus accessibles. Dans la mesure où, jusqu'à ce jour, ce genre d'information a été limité et faussé, les femmes qui œuvrent dans le marché du travail devraient bénéficier de sa disponibilité et de sa facilité d'accès.

Commentaires de Lorna R. Marsden

Dans *8-½*, film remarquable de Frederico Fellini, on trouve une belle femme portant l'uniforme de Scandinavian Airlines et dont la voix calme aux intonations douces domine la rumeur nerveuse de la foule méprisable qui suit et harcelle partout le héro, c'est-à-dire le réalisateur. L'exposé du professeur Peitchinis sur la microtechnologie et l'emploi des femmes me fait penser à l'hôtesse scandinave par rapport aux changements technologiques. Dans son chapitre et dans d'autres qui portaient sur des questions connexes, il a examiné les changements que nous connaissons aujourd'hui dans nos modes de production, a soupesé les arguments qu'on émettait à leur sujet, et a étudié leurs conséquences à moyen terme pour en conclure que les avantages qui en découlent l'emportent probablement sur les problèmes qu'ils font naître.

Il nous rappelle cette fois – et c'est à notre avantage – que les aspects micro et macroéconomiques des changements technologiques et des analyses qu'on en fait ne sont pas additifs. Il nous exhorte à faire la distinction entre le « noyau de l'infrastructure, ce qui y change et ce qui s'y greffe ». Il signale, avec

une certaine éloquence, que les politiques canadiennes ont échoué pour ce qui est de régulariser le fonctionnement du marché du travail et de remplacer les techniques anciennes par des nouvelles. Il nous rappelle que nous avons depuis longtemps l'habitude de remplacer les travailleurs plutôt que de les recycler.

J'aimerais faire des commentaires sur chacune de ces quatre questions car, selon moi, le professeur Peitchinis a glissé un peu trop facilement sur les causes de l'inquiétude ressentie par les personnes qui s'intéressent à la population active féminine. Le sens principal de son message est probablement juste, mais il serait utile de nous arrêter plus longtemps qu'il ne l'a fait sur la nature des craintes et des problèmes. « Ce qui est perçu comme réel est réel quant à ses conséquences », a dit W. I. Thomas, il y a bien des années. En somme, alors que le professeur Peitchinis joue le rôle de l'hôtesse de l'air scandinave, à la belle voix calme, je jouerai quant à moi le rôle de la foule harcelante et agaçante.

J'aimerais d'abord relever quelques points avant d'en venir à la question des politiques. Il est utile de se faire rappeler qu'on ne saurait étudier les répercussions de la technologie sur des emplois bien précis ou sur la nature de ces emplois pour ensuite extrapoler les résultats obtenus à l'économie toute entière. Je pense que nous sommes coupables, bien trop souvent, de cette erreur de logique dont on nous accuse. Mais, tout à fait à part des cas particuliers, il existe des problèmes qui relèvent de la macroéconomie. Par exemple, les Canadiens sont aux prises aujourd'hui avec deux questions susceptibles de créer des problèmes pour tous les membres de la population active, hommes et femmes. La première concerne la force centripète de l'économie américaine. David Birch, du Massachusetts Institute of Technology, qui étudie la création des petites entreprises aux États-Unis, en Suède, au Canada et aux Pays-Bas, soutient qu'aucun nouvel emploi de production industrielle n'ect actuellement créé aux États-Unis et que cette situation existe depuis 1978. Le nombre effectif des emplois a augmenté, selon lui, parce que les industries américaines ramènent au pays les opérations de leurs filiales.

La position dominante de l'économie américaine, qui exerce un impact malencontreux sur les autres économies occidentales, y compris celle du Canada, est susceptible de modifier la nature de notre accès à la technologie et aux emplois. La polarisation entre les emplois dans les services, peu rémunérés, et les tâches spécialisées et bien rémunérées – c'est-à-dire le déclin de la classe moyenne – pourrait se faire plus vite au Canada si les emplois de la classe moyenne sont attirés au sud de la frontière. Des emplois pourront être créés, comme le professeur Peitchinis en exprime l'opinion dans son exposé, mais ces emplois seront-ils créés au Canada ? L'option du libre échange sera-t-elle, comme semble le croire Donald Macdonald, le moindre mal entre la perte du contrôle économique, d'une part, ou l'absence de croissance dans une économie contrôlée par nous, d'autre part ? Si des avantages sont à tirer des effets secondaires et tertiaires des améliorations techniques et des techniques nouvelles dans la production des biens et services, ces avantages vont-ils être le fait du Canada, et non seulement du Canada central mais aussi de la Colombie-Britannique, de la Gaspésie, du Cap Breton et de toutes les parties du pays ? La mobilité des travailleuses demeure quelque peu inférieure à celle des travailleurs et, dans les cas où il y a eu effectivement migration, l'expérience a été moins heureuse pour les femmes que pour les hommes[30]. Je me réjouis que le professeur Peitchinis ait parlé d'un abîme d'ignorance, car je suis de son avis : c'est justement là que réside le problème.

Le deuxième sujet de préoccupation est déjà bien connu : il s'agit de la possibilité technique de diriger à distance les économies qui reposent sur l'informatique. Le passage des données au-delà des frontières soulève de nombreuses questions qui ont habituellement trait au contrôle national, mais ce phénomène fait aussi naître des questions sur l'emploi.

Les emplois qui intéressent la mise des données en machine et leur transformation n'ont pas nécessairement besoin de se trouver au Canada. (C'est ainsi que la société canadienne Systemhouse effectue maintenant une plus grande partie de ses opérations aux États-Unis plutôt qu'au Canada. Elle trouve moins cher de faire effectuer une grande partie de son travail au sud de la frontière, peut-on lire dans une revue spécialisée du monde des affaires.) Combien d'emplois du domaine des transactions financières et de l'exploitation de banques de données pourraient-ils s'exercer hors du Canada plutôt qu'au pays, c'est là une question qui se rattache au potentiel de création d'emplois dits « féminins » au Canada.

Je suis pourtant d'accord avec le professeur Peitchinis pour penser que la plupart des problèmes relatifs à l'impact des changements technologiques sur l'emploi des femmes se situent au niveau microéconomique – celui de l'industrie, de la profession, de l'établissement, du bureau ou de chaque carrière. Feldberg et Glenn[31], dans leurs études sur l'automatisation des bureaux, font porter leurs analyses microéconomiques sur la structure professionnelle, l'organisation et le processus du travail. Il y a à cela plusieurs raisons et la question soulève plusieurs préoccupations qui, à mon avis, ne sont pas suffisamment précisées dans l'exposé du professeur Peitchinis.

Premièrement, on confond souvent d'une manière implicite – parfois même explicite – dans les études portant sur les changements technologiques, l'existence de postes remplis par des femmes et le désir d'une plus grande égalité pour les femmes en matière d'emploi. Dans *Machina ex Dea*[32], les questions sont examinées avec éloquence du point de vue des théories féministes. Une lutte vigoureuse contre la technologie ne peut avoir pour effet que de préserver temporairement des emplois, sans améliorer l'égalité.

Ce que l'on craint au sujet des changements technologiques, c'est 1) que des emplois, de quelque nature qu'ils soient, vont disparaître, et 2) que des emplois vont se dégrader aux points de vue des aptitudes auxquelles ils font appel, du prestige professionnel, des niveaux de rémunération et des possibilités futures. En somme, il pourra exister plus ou moins d'emplois, mais les emplois existants pourront être moins attrayants. D'une certaine manière, il s'agit de la crainte que l'on éprouve au sujet du « déclin de la classe moyenne » : les professions de la classe moyenne sont repoussées vers les deux extrêmes, la plupart vers la classe ouvrière, quelques-unes vers la classe moyenne supérieure en ce qui concerne les niveaux d'instruction et les aptitudes exigés, et la rémunération. Ce sont donc deux questions distinctes qui se posent en réalité. La première, c'est de savoir s'il va exister des emplois ou non pour la proportion croissante de la population active qui est constituée par les femmes. L'autre porte sur la qualité de ces emplois. Le professeur Peitchinis examine la première question, mais non la deuxième. C'est pourtant celle-ci qui préoccupe les gens soucieux de l'avancement des femmes, non pas des femmes qui occupent le secteur très qualifié de la population active mais celles qui se trouvent aux niveaux inférieurs et intermédiaires – la masse des employées de bureau et des préposées aux services.

Cette deuxième question résulte en partie des leçons de l'histoire. Je concède volontiers que c'est mal interpréter l'histoire que de tirer certains incidents ou certains résultats de leur contexte pour les extrapoler et prédire le résultat des processus en cours. Le grand changement technologique actuel n'est pas la révolution industrielle. Ce n'est pas la révolution agricole. Nous ne sommes pas au 19e siècle et les lois et les attitudes sociales ne sont pas ce qu'elles étaient durant les premières décennies du présent siècle au Canada ou ailleurs. Nous ne pouvons pourtant pas nous empêcher de jeter un coup d'œil derrière nous. Il y a trop de femmes qui vivent encore et qui se souviennent parfaitement bien de la période de l'après-guerre au cours de laquelle les femmes se sont vu chasser de leurs emplois productifs pour être renvoyées chez elles ou vers des emplois moins bien rémunérés, hors du secteur de l'industrie. Trop de femmes peuvent apprendre à leurs filles et à leurs petites-filles qu'elles ont été les premières à perdre leurs emplois et à subir les premières coupures de salaire imposées durant les années 30. Il y a encore aujourd'hui trop de femmes qui, prises entre l'obligation d'élever leurs enfants et celle d'arrondir le revenu familial, essaient de faire du traitement de textes ou du stockage de données au foyer tout en s'occupant de leurs jeunes enfants. Au cours d'un récent colloque auquel j'ai assisté et qui était organisé par le Metro Social Planning Council of Toronto, une femme de l'auditoire a décrit l'entreprise de traitement de textes qu'elle dirige. Elle embauche des femmes qui ont décidé qu'elles doivent demeurer chez elle, avec leurs enfants, mais qui ont aussi besoin d'argent. Il est impossible, a-t-elle rappelé, de faire du traitement de textes et de s'occuper en même temps des enfants. En conséquence, ces femmes s'occupent des enfants toute la journée et font du traitement de textes toute la soirée. Rémunérées selon leur production, elles ne bénéficient d'aucun avantage social, ni d'ailleurs d'aucun congé de maladie ou de vacances rémunéré. La technique rend ce travail possible, mais elle ne règle aucun des vrais problèmes qui se posent à ces travailleuses en matière d'éducation des enfants, de revenu nécessaire, d'avantages sociaux ou de d'avantages sociaux ou de protection. Pourtant l'employeur réduit ses frais généraux et cette pratique est devenue possible sur le plan technologique.

Les faits et les préoccupations de ce genre se retrouvent à la base, pour ainsi dire. Ce sont eux qui créent de l'anxiété et qui nous remettent en mémoire le phénomène historique selon lequel les femmes ont été remplacées par les jeunes hommes lorsqu'il s'est agi de faire fonctionner les nouvelles machines des industries du vêtement ou du textile, de gérer les bureaux et le reste. Jusque dans le domaine de la santé, les médecins ont pris le contrôle, le monopole, en réalité, de certaines pratiques en écartant les sages-femmes, les herboristes et divers praticiens des thérapeutiques secondaires, dont beaucoup étaient des femmes, lorsqu'ils ont exigé la mise en place du système des permis au Québec en 1788[33].

Ces hommes, après avoir écarté leurs rivales du domaine de la santé, ont ensuite réussi à garder le contrôle de l'accès aux écoles de médecine au Canada, d'abord en en excluant les femmes jusqu'aux années 1880 puis, par voie de contingentement, jusqu'aux années 1960 et, à l'heure actuelle, en les confinant d'une manière passablement efficace à certaines spécialisations. C'est pourquoi si, par nature et pour avoir examiné les faits, je ne suis pas pessimiste au sujet des nouvelles technologies telles que l'informatique, je me sens pourtant beaucoup plus en sympathie avec les inquiétudes portant sur

l'avenir des femmes au sein de la population active du Canada.

Surtout, je suis sceptique quant aux analyses des économistes (pas tellement celle du professeur Peitchinis que la plupart des autres), car ceux-ci n'ont pas encore réussi à remanier leurs concepts dans le domaine de l'économie du travail pour y inclure le travail productif des femmes. J'établis une distinction entre les économistes qui travaillent pour les gouvernements et ceux qui œuvrent au sein des universités. Autrement dit, selon moi, les économistes qui sont libres de réfléchir à l'activité économique plutôt que d'avoir à se préoccuper du coût des programmes gouvernementaux devraient pouvoir remanier cette discipline de manière à expliquer ce qui se passe effectivement. Ce qui se passe réellement dans l'activité économique échappe à la plupart des théories économiques que je connais. Il existe des économistes qui parlent de l'économie officieuse. C'est même le fait de quelques-uns des nouveaux ministres du gouvernement Mulroney, qui parlent aussi de la nécessité de récupérer des impôts à même toutes ces transactions « souterraines » qui se situent hors de l'économie monétaire. L'économie féminine s'est toujours située, en grande partie, hors de l'économie monétaire. Ces femmes sont dans l'économie du ménage. L'activité économique que les personnes exercent à la maison sous-tend le concept d'un « deuxième salaire » et l'idée selon laquelle il n'y a rien de mal à offrir aux femmes une rémunération moindre. L'échange des services de garderie, l'organisation des activités des enfants au sein des groupes bénévoles tels que les jeannettes et les louveteaux, l'échange de vêtements et de nourriture, la transmission des compétences d'une génération à l'autre, tout cela constitue des activités non monétaires en l'absence desquelles la plupart des ménages ne pourraient pas fonctionner. Ce tableau n'est pas celui d'un village du passé où hommes et femmes s'occupaient du jardin potager, où la mise en conserve et la couture se pratiquaient partout. Ce qui est ici décrit, c'est l'appartement moderne ou le ménage de banlieue[34].

C'est une des caractéristiques des politiques gouvernementales de ne pas tenir compte des activités de ce genre et, puisque je ne préconise pas que tout le travail domestique soit converti en travail rémunéré, je ne favorise pas le contrôle de ces activités par l'État. Il semblerait souhaitable, pourtant, d'éviter les erreurs du genre de celle qu'Albert Breton a commise dans l'étude qu'il a réalisée récemment pour le compte du Conseil économique[35]. Les structures matrimoniales y apparaissent comme un obstacle à une participation adéquate des femmes au marché du travail. En cela, il ne fait que se conformer au modèle dominant des économistes qui ont l'habitude de considérer comme infiniment malléable et, en fin de compte, vulnérable, toute l'activité qui se situe à l'extérieur des marchés. Le problème qu'ils entreprennent de résoudre, c'est de faire en sorte que les femmes ressemblent le plus possible aux hommes.

Les politiques gouvernementales n'ont pas facilité le processus d'adaptation des travailleurs et des entreprises. Je suis d'accord sur ce point avec le professeur Peitchinis. Mais, selon moi, la raison de cet échec des politiques gouvernementales, c'est que celles-ci s'appuient beaucoup trop sur les vues des hommes bien portants de race blanche – vues qui sont incorporées dans les modèles économiques, mais beaucoup trop peu sur les vues des modèles socioéconomiques, du comportement social[36]. On fait habituellement appel au comportement social pour expliquer des résultats peu satisfaisants; le rapport des femmes avec la technologie est « une différence de socialisation » plutôt qu'une exclusion systématique à l'égard de la formation (voir Abella), ou qu'une question de différences en matière de rémunération. À l'heure actuelle, du moins au niveau microéconomique, les économistes ne savent pas comment les gens agissent effectivement. Le professeur Peitchinis soutient que les nouvelles techniques informatiques sont susceptibles d'aider les travailleurs à se recycler au foyer et à trouver des emplois rapidement, ce qui aurait pour effet de réduire à la fois le chômage frictionnel et le chômage structurel. Mais il sait bien et nous savons tous que la diffusion du type de connaissances qui, selon lui, pourrait être transmis par ordinateur domestique, fait l'objet de trois problèmes importants et à peu près insurmontables.

Premièrement, toute l'information pouvant être transmise appartient au secteur privé ou à l'État. Le secteur privé désire en retirer des profits, alors que les gouvernements sont soumis à diverses restrictions qui s'y appliquent, par exemple la protection statistique de la vie privée, les restrictions fondées sur les droits de la personne et les problèmes de juridiction.

Pour le secteur privé, le problème c'est que la production de ces connaissances n'est pas rentable (puisque, comme le savent la plupart des gens, le moyen le meilleur et le plus rapide d'obtenir un emploi, c'est de recourir aux réseaux sociaux). Les gouvernements, pour leur part, semblent fort peu capables de prédire la demande d'emplois et d'ailleurs les prévisions en matière de professions n'ont pas connu un très grand succès (Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes remplacé par le Système de projection des professions au Canada); de plus le programme que l'on propose coûte très cher.

Le deuxième problème qui se pose, c'est que nous sommes avant tout des êtres sociaux plutôt qu'économiques. Nous utilisons la télévision bien plus pour nous divertir que pour nous renseigner. Nous ne faisons pas preuve de beaucoup d'initiative, sauf pour certaines tâches très précises. Les cours à domicile et les manuels d'apprentissage personnel se vendent par millions, mais l'ampleur de leur utilisation est fort peu connue. La réalité c'est qu'on préfère se retrouver dans des groupes et que l'apprentissage de techniques et de compétences se fait plus efficacement au travail ou en classe. L'instruction à distance se fait d'ailleurs avec l'aide de tuteurs et de contacts sociaux personnels. Si les auteurs des politiques publiques s'imaginent que l'on peut utiliser de cette manière les possibilités de la technologie nouvelle, je pense qu'ils ne peuvent avoir raison que dans des cas limités. Le système Telidon n'a pas fait l'objet de la demande qui lui permettrait de réaliser ses possibilités.

Le troisième problème est beaucoup plus vaste. Les inégalités entre Canadiens sont considérables. Les inégalités habituelles entre les classes ont été décrites ailleurs. Je me contenterai d'aborder ici l'énorme problème de l'analphabétisme des adultes. Environ 20 % des Canadiens ne peuvent utiliser la technologie informatique parce qu'ils ne peuvent même pas lire ou interpréter sans aide les modes d'emploi les plus simples. Nous savons tous qu'ils sont les gens les plus susceptibles de connaître le chômage et d'avoir besoin de recyclage. Cette inégalité est encore plus grande chez les femmes. La Commission canadienne de l'UNESCO estime que, en 1976, environ 47,6 % de la population adulte possédait moins de dix années de scolarité; le pourcentage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En 1981, 41 % des autochtones canadiens possédaient moins de neuf années de scolarité et 19,8 % de la population non autochtone se trouvait dans le même cas.

Même si la plupart des emplois créés ne seront pas associés directement à la production ni à l'utilisation de la technologie informatique, déterminer la formation qu'il faut acquérir pour changer d'emploi ou pour modifier la nature d'un emploi n'est pas le genre de tâche qu'il est facile de projeter sur l'écran. Comme le disait récemment un spécialiste de la Brandeis School of Employment Studies, la tâche en question consiste à « départager, classer et attester » : départager les gens alphabétisés des analphabètes, classer les gens entre divers niveaux de programmes de formation, et fournir des preuves de réussite à chaque étape de la marche vers les nouveaux emplois. Former des gens qui en forment d'autres, telle est la première étape de l'adaptation du marché du travail. C'est une étape que nous n'avons pas encore franchie au Canada.

Les Canadiennes qui s'intéressent à ces questions ne sont pas convaincues qu'on veut sauver les femmes et les enfants d'abord lorsqu'il s'agit d'appliquer des programmes de recyclage. Nous voyons quels sont les gens qui contrôlent les programmes, qui contrôlent les gouvernements, qui contrôlent les syndicats, qui dirigent les programmes de recyclage, et nous nous demandons quels sont les intérêts qu'ils défendent, ou d'une manière plus polie, quel est, selon eux, le rôle des femmes dans la société. Les faits recueillis par la Commission Abella nous indiquent que les lieux de formation, les programmes de formation et les résultats de la formation ne sont pas égaux. Sommes-nous considérées comme des partenaires égales dans l'économie et dans le ménage ? Veut-on que nous partagions le pouvoir et les responsabilités ? L'examen de notre histoire nous montre que, à la moindre de chacune des étapes à franchir, il nous faut lutter pour obtenir l'égalité. Nous ne sommes pas convaincues que les changements technologiques sont entièrement à notre avantage lorsque le métier de la composition est divisé entre « dactylographes » et « concepteurs de la mise en page » et que la dactylographie revient exclusivement aux femmes, qui ne font pas partie du syndicat, alors que les concepteurs de la mise en page sont surtout des hommes qui, eux, en font partie. Il est facile de donner bien d'autres exemples du même genre. Nous examinons la répartition des revenus au sein de la société et nous constatons que, alors même que la profession, le degré d'instruction, les années d'expérience et les heures de travail sont les mêmes, nos revenus sont toujours inférieurs, en moyenne, à ceux des hommes. Nous constatons que c'est le 9 décembre 1883 que le Syndicat des typographes de Toronto a réclamé l'égalité de salaire pour les femmes, en même temps que la journée de neuf heures. Tout le monde a obtenu la journée de neuf heures puis de huit heures, mais les femmes n'ont toujours pas l'égalité de salaire. Il va donc falloir un changement d'attitude des plus éloquents de la part des employeurs, des syndicats et des gouvernements pour convaincre la plupart des femmes intéressées que la technologie nouvelle ne s'accompagnera pas de quelque nouveau régime de contrôle organisationnel ou de sécurité sociale qui va perpétuer ou même aggraver la situation de seconde classe de la plupart des travailleuses.

Au cours du débat du 15 août 1984 que le Comité d'action nationale avait organisé entre les chefs des trois grands partis politiques, M. Mulroney a répondu à une question portant sur l'impact des changements technologiques : « Nous devons cesser de couper dans les emplois qui regroupent des femmes »[37].

Mais, sur le plan des politiques gouvernementales, on ne voit pas très bien comment une telle affirmation pourrait se traduire par une action significative dans le secteur public. Le Premier ministre croit-il vraiment qu'il est possible d'arrêter la transformation technologique du bureau, du magasin de détail et de la salaison ? La déclaration économique de son ministre des Finances et les coupures apportées par son ministre, président du Conseil du Trésor, donnent plutôt l'impression que la classe des entrepreneurs va être encouragée à accélérer une telle transformation. De toute manière, la croissance du chômage est un problème plus important que les coupures directes d'emplois dans ces secteurs.

Ce qu'il serait le plus utile de faire dès maintenant serait de créer et d'entretenir de bonnes données sur les changements selon les industries, les professions, le sexe et l'âge, en même temps que sur les changements des machines (ou des instruments de production) et de l'organisation sociale de la production. Nous tous qui travaillons dans ce domaine sommes ennuyés par la pénurie des micro-données sur le processus des changements. Il s'agit là effectivement d'un élément essentiel à la compréhension des questions qui se posent.

Revenons aux politiques gouvernementales. Selon moi, les problèmes existants n'ont pas été tellement modifiés par la naissance d'un secteur de l'informatique au sein de l'économie. Nous avons toujours besoin de lois sur l'égalité de rémunération qui soient efficaces et appliquées. Nous avons toujours besoin de dispositions en vue d'un service de bonne qualité de garde des enfants. (Je n'entrerai pas dans le détail des dispositions possibles.) Nous avons toujours besoin d'avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel. Nous avons toujours besoin de programmes d'équité en matière d'emploi pour surmonter la discrimination systémique. Nous avons toujours besoin de politiques syndicales et de conventions collectives qui soient plus progressistes. Nous avons toujours besoin de pouvoir transférer les permis d'une grande variété de professions au-delà des frontières des provinces sans que cela crée de problème, par exemple le permis d'enseigner. Nous avons particulièrement besoin de normes de santé et de sécurité professionnelles qui soient bonnes et qui soient appliquées dans chaque territoire ayant juridiction. Nous avons besoin de lois sur les normes d'emploi qui soient mises à jour de manière à s'appliquer au travail qui n'aboutit pas à des produits. Le travail à domicile, par exemple, ne relève probablement pas de la Loi sur les normes d'emploi en Ontario. Aucune de ces questions de politiques gouvernementales n'est nouvelle. Aucune, si ce n'est le besoin d'incorporer la production de données à la législation, n'est propre à la technologie nouvelle. Beaucoup de craintes relatives à cette technologie nouvelle ne sont que la crainte de voir s'aggraver les anciens problèmes. Se faire assurer, d'une manière générale, que l'économie va connaître la croissance dans son ensemble, cela ne va donc pas calmer nos inquiétudes. Mais si, au sommet de la Saint-Valentin ou au sommet économique de mars, les premiers ministres et les ministres des Finances du pays devaient se pencher principalement sur ces questions de politiques gouvernementales ou annoncer un processus de contrôle des changements technologiques apportés aux emplois et à l'emploi en général, on pourrait commencer à constater un certain apaisement de la voix des femmes. N'y comptez pas trop.

Table ronde

James A. McCambly

Je représente ici aujourd'hui la Fédération canadienne du travail. Notre organisme, d'envergure nationale, englobe 10 syndicats affiliés représentant des hommes et des femmes de la plupart des secteurs de l'économie et de toutes les régions du pays.

Je voudrais souligner que je ne me considère pas comme un spécialiste dans ce domaine. J'espère que vous aurez la gentillesse de m'accepter comme l'un des vôtres, à cause de l'intérêt particulier que je porte aux questions que vous débattez. Ces questions ont une portée si vaste qu'il n'est guère possible, dans un exposé d'une dizaine de minutes, que de les effleurer.

La question des statistiques de l'emploi et celle des types de technologie qui ont une incidence sur l'emploi des femmes ont déjà été abordées, d'une part, dans les études commanditées pour cette conférence et, d'autre part, dans les observations faites par plusieurs orateurs. Plutôt que de répéter ce qui a déjà été dit, ma contribution sera plus utile, me semble-t-il, si je présente ce que je crois être une nouvelle perspective *syndicale* de cette question.

Depuis le tout début du mouvement ouvrier dans notre pays, nous nous sommes toujours intéressés vivement au changement technologique en milieu de travail. Ce phénomène constitue un élément essentiel et durable du progrès de l'humanité. Ce que nous voyons aujourd'hui avec la révolution de la microélectronique est *l'accélération* d'une tendance qui se manifeste depuis longtemps.

Les syndicats, il faut l'admettre, se sont le plus souvent préoccupés avant tout des *menaces* que posait le changement technologique. À court terme, le changement entraîne presque inévitablement dans son sillage des difficultés et des perturbations pour certains groupes de travailleurs. Les interventions

syndicales, de par leur nature, ont toujours consisté à lutter pour protéger les membres à ce niveau. Les syndicats ont donc acquis la réputation d'être systématiquement opposés à tout ce qui s'apparente au progrès technologique.

Or, dans une perspective plus large, il est évident que les syndicats, loin de freiner le changement technologique, ont souvent facilité l'intégration de nouvelles machines et de nouvelles méthodes dans le processus de production.

Des préoccupations ont été exprimées par le passé – et elles continueront de se manifester dans l'avenir – au sujet de la façon dont des transformations particulières sont mises en œuvre dans certaines industries ou certaines usines. Cependant, bon nombre de syndicalistes reconnaissent maintenant que la technologie a eu tendance à engendrer des avantages considérables, notamment la réduction des heures de travail, l'amélioration des conditions de travail et un niveau de vie mieux assuré.

Il est important de dire au début de cet exposé qu'il existe, à notre avis, des moyens d'aider les femmes à profiter du changement technologique au moins dans la même mesure que les hommes. Les syndicats peuvent apporter une contribution précieuse à la réalisation de cet objectif.

Les sections locales œuvrant sur les lieux de travail – et qui regroupent les personnes intéressées – constituent un mécanisme de protection efficace contre les mesures injustes, inconsidérées ou illégales qui accompagnent parfois l'introduction de nouvelles techniques.

Au niveau national, les organisations syndicales, comme la Fédération canadienne du travail, interviennent auprès des pouvoirs publics, des organisations sectorielles et de certaines industries pour faire en sorte que les stratégies adoptées en matière de changement technologique profitent aux travailleurs et aux travailleuses, quelle que soit leur profession, plutôt que de leur faire du tort.

Quels sont les avantages éventuels du changement technologique pour la main-d'œuvre féminine ? Le nombre des emplois traditionnels, tant pour les hommes que pour les femmes, est à la baisse, et le taux de chômage actuel ne laisse prévoir aucun renversement de cette tendance. Toutefois, parmi les nouveaux emplois qui seront créés, je suis certain qu'il y aura proportionnellement plus de possibilités qui s'offriront aux femmes.

La révolution causée par l'avènement de la haute technologie s'est amorcée il y a plus d'une décennie. Durant cette période, un plus grand nombre de femmes ont été en mesure d'entrer dans la population active que jamais auparavant. Il n'y a aucune raison de penser que cette tendance ne se poursuivra pas dans l'avenir, pourvu, évidemment, que l'économie ne subisse pas un autre recul.

J'ajouterai que l'économie semble évoluer de telle manière que l'accent est davantage mis sur : la prestation de services; des emplois qui nécessitent du jugement et le sens de l'analyse; la prestation de conseils et d'avis aux clients; la vente de produits et de services; les services de santé et les soins personnels; et la collecte, le stockage et l'extraction de données. Voilà des fonctions qui peuvent être exécutées tout aussi bien par des femmes que par des hommes.

Le changement technologique apporte la promesse d'éliminer la « barrière de la force physique », du moins le peu qu'il en reste, c'est-à-dire l'avantage dont jouissent en général les hommes pour l'exécution de certaines tâches qui requièrent un grand effort physique. Bon nombre des syndicats que représente notre Fédération œuvrent dans des secteurs où le travail exige un effort physique important. Le nombre de femmes travaillant dans les métiers de la construction est peu élevé, mais on en trouve un plus grand nombre dans d'autres industries, comme les mines, où elles ont démontré qu'elles pouvaient faire fonctionner les machines hydrauliques, utiliser les outils à main mécanisés et installer de l'équipement moderne avec une compétence égale à celle des hommes. Comme les femmes se sont fait une réputation de bonnes employées à d'autres titres également, leur nombre va certainement augmenter dans ces secteurs d'activité, avec le plein appui des syndicats qui les représentent.

Dans certaines industries, l'avènement de nouvelles techniques pourrait permettre d'assouplir les contraintes de la vie professionnelle. Pour la mère qui est unique soutien de famille, cela signifie la possibilité de travailler selon des « horaires flexibles » ou de s'aménager un poste de travail à la maison et être ainsi en mesure de mieux répondre aux exigences tant de la vie professionnelle que du rôle de parent. Cela signifie également que ces femmes n'auront pas à refuser des emplois parce que les frais de garderie absorberaient une part substantielle de leurs gains.

Il y a évidemment un aspect négatif à cette situation nouvelle. En tête de nos préoccupations viennent les incidences négatives des nouvelles techniques sur la santé, la sécurité et le confort des travailleuses. Nombreuses semblent être les causes nouvelles de stress – y compris l'ennui – liées aux emplois de haute technologie, en particulier les tâches qui sont associées aux nouveaux systèmes de contrôle et de surveillance et aux chaînes de montage.

La téléphoniste qui profite de la mise en place d'un nouvel équipement dont le fonctionnement est moins

compliqué peut se retrouver perdante si elle est obligée de satisfaire à des quotas de production beaucoup plus élevés, contrôlés par un moniteur qui ne s'arrête jamais. La préparation des aliments, qui nécessitait auparavant une intervention humaine, peut maintenant se faire en série. Le processus comporte des centaines de menus informatisés et ne requiert qu'un très petit nombre de personnes; le travail est extrêmement monotone et, permettez-moi d'ajouter, la nourriture l'est également.

Nous avons beaucoup entendu parler d'équipements dont la mauvaise conception les rend inconfortables à l'usage pour les travailleurs. Dans notre hâte de capitaliser les avantages des nouvelles techniques, nous ne devons pas négliger la qualité de la conception et la nécessité de les mettre suffisamment à l'essai. À mon avis, la majorité des problèmes de santé liés aux nouvelles technologies peuvent être résolus. Mais, un effort doit être fait pour que les résultats des travaux de recherche en ergonomie et en psychologie reçoivent la plus grande diffusion possible, notamment pour qu'ils soient connus des employés qui sont les premiers utilisateurs du nouvel équipement.

Nous, de la Fédération canadienne du travail, sommes préoccupés au premier chef par la question du déplacement des travailleurs, en particulier de ceux qui se trouvent à mi-chemin dans leur carrière. La perte d'un emploi, la recherche d'un nouveau travail ou l'inscription à un programme de formation sont des situations exigeantes dans les meilleures circonstances. Si le changement est soudain et mal planifié, l'épreuve pourra s'avérer très dure sur les plans financier et psychologique. Les femmes sont particulièrement menacées du fait qu'elles détiennent un grand nombre des emplois comportant des tâches répétitives qui peuvent être mécanisées par la technologie. Le fait que de vastes secteurs, en pleine mutation, soient peu syndiqués vient renforcer cette tendance. C'est le cas du secteur bancaire, du commerce et de la vente au détail où les femmes occupent la majorité des emplois. Elles n'ont pas d'organisation officielle par l'entremise de laquelle elles pourraient soumettre des plaintes et des propositions, ou participer à la planification de leur avenir. Comme un tel mécanisme de représentation est d'une importance critique pour déterminer comment et dans quelle mesure les femmes peuvent profiter du changement technologique, leur participation active à des syndicats – ou à des associations professionnelles – devrait être encouragée par tous les moyens.

J'ai mentionné certains des avantages et certains des problèmes qui jalonnent la voie du changement technologique pour les femmes. Quel type d'action assurera que les gains sont acquis, et les inconvénients, évités ?

À la Fédération canadienne du travail, nous entrevoyons deux courants parallèles d'intervention. Le premier consiste à identifier et à *éliminer les barrières* qui entravent l'égalité d'accès des femmes au marché du travail. Le deuxième est de nature plus positive : *promouvoir l'emploi* en s'assurant que les conditions propices sont réunies.

Certaines des raisons que les employeurs invoquent pour justifier leur préférence à l'égard de la main-d'œuvre masculine ne changeront pas avec l'avènement de nouvelles technologies. Si, par exemple, l'emploi nécessite souvent des heures supplémentaires, des déplacements, la prise de décisions importantes ou la manutention d'articles lourds, on pourra encore avoir tendance à engager un homme ou à mettre à pied une femme avant un homme, en se fondant sur l'hypothèse qu'il sera plus difficile pour une femme de répondre à ces exigences de l'employeur.

Ainsi, au nombre des barrières à supprimer, la plus solidement ancrée est celle du préjugé au sujet de la capacité des femmes à occuper des emplois non traditionnels. Aussi étrange que cela puisse paraître, les femmes ont autant besoin d'être rassurées à ce sujet que les hommes. Beaucoup de femmes supposent à tort que les emplois masculins traditionnels sont trop ardus ou trop désagréables pour susciter leur intérêt. De même, il semble que, dans l'ensemble, les femmes se limitent aux champs d'études plus traditionnels dans les universités et les collèges. Nous devons en quelque sorte faire la preuve que très rares sont les domaines d'activité, s'il en est, auxquels l'un ou l'autre sexe ne peut avoir accès.

Par le biais de la négociation collective, nous pouvons travailler à l'élimination des écarts de salaire qui favorisent les hommes, mais découragent les femmes. En fait, ces écarts sont moins accentués pour la main-d'œuvre féminine syndiquée que pour celle qui ne l'est pas. La syndicalisation, ou quelque autre forme d'association, permettra à celles qui sont silencieuses de se faire entendre clairement.

Dans ce courant positif, nous pouvons travailler à fournir les installations et les services qui feront que les femmes pourront plus facilement se joindre à la population active. De toute évidence, la question de la garde des enfants constitue un obstacle plus important pour les femmes que pour les hommes, d'où la nécessité d'avoir des garderies sur les lieux de travail ou à proximité. Il y a lieu de faire certains réaménagements pour fournir des choses aussi simples que des douches et des salles de toilette pour les hommes *et* les femmes. La société doit aussi dispenser des services tels que : de l'information adéquate sur les emplois disponibles et les aptitudes requises pour combler les postes offerts; la formation

nécessaire pour éliminer les écarts de compétence entre les hommes et les femmes; des mécanismes de communication pour aider les femmes à échanger entre elles, et à comparer leurs expériences sur le marché du travail, ainsi que pour conseiller les jeunes femmes sur les choix de carrières; et des campagnes d'information pour changer les attitudes et promouvoir la participation.

Pour appuyer les initiatives de ce genre, l'idée de percevoir une sorte de taxe sur les machines très productives me semble intéressante. Le prélèvement d'une taxe sur les robots industriels ou les guichets bancaires automatisés, ou encore les répondeurs téléphoniques, pourrait constituer une façon de financer de nouveaux programmes pour les salariés, des programmes qui serviraient à améliorer leurs compétences et à les aider à surmonter les barrières professionnelles.

Évidemment, dans une économie en expansion, la syndicalisation constitue la meilleure protection pour les travailleurs et les travailleuses. Si l'économie est en stagnation, l'introduction de techniques plus productives contribuera alors à mettre plus de gens *en chômage* qu'elle ne va *créer d'emplois*. Si l'économie est en pleine croissance, il y a des chances que plus d'emplois seront créés que supprimés.

Pour conclure, je tiens à signaler que lorsque nous parlons d'adopter des technologies nouvelles, nous nous intéressons trop souvent aux résultats purement *quantitatifs*, c'est-à-dire aux unités de production additionnelles et à la richesse accrue qui en découleront. Ces éléments ont certes leur importance. Mais, à mon avis, deux des défis d'envergure que posent les progrès techniques touchent la répartition de la richesse et l'amélioration qualitative du travail. Le changement technologique concentre entre les mains d'un plus petit nombre un pouvoir accru et une plus grande richesse; il réduit la nécessité de recourir à la main-d'œuvre et diminue le contrôle que nous avons sur la répartition de la richesse.

Sur le plan qualitatif, si les employeurs et les pouvoirs publics envisagent l'innovation technologique en partie comme un moyen de réduire les pressions que doivent subir les employés, d'éliminer les tâches routinières, d'enrayer les distinctions préjudiciables fondées sur le sexe et de mieux mettre à contribution l'intelligence humaine, alors je pense que les gains pour les travailleurs canadiens et les travailleuses canadiennes seront véritablement exceptionnels.

François P. Paradis

Il est acquis que nous entrons dans l'ère de l'information, de la communication, ou si vous le voulez, celle de l'automation, de la robotisation et de l'informatique. En somme, la révolution technologique fera place à la révolution industrielle de la fin du siècle dernier. De la même façon qu'il avait été impossible de prédire, ou de conceptualiser, la portée économique, sociale, politique et culturelle de l'ère industrielle, aussi bien que le nombre et la diversité de nouvelles industries, inventions ou produits qu'elle allait apporter, il est pratiquement impossible, aujourd'hui, de mesurer toutes les nouvelles activités économiques et leur impact sur notre société que généreront les changements technologiques. Si on considère qu'au début du siècle on a mis en question les méthodes de production à la chaîne d'Henry Ford, parce qu'effectivement on y voyait une réduction de la main-d'œuvre. En fait, la réduction de coûts et l'efficacité de production permettaient l'accès aux marchés de masse. À ce moment-là, qui aurait eu assez de vision et d'imagination pour tracer le cheminement de l'histoire de l'industrie de l'automobile en Amérique et son importance dans notre vie économique ?

Il est donc facile de penser que l'ère de l'information et de la technologie dans laquelle nous entrons créera, à long terme, plus d'emplois qu'elle n'en éliminera en prenant pour acquis qu'il y a un nombre incroyable de nouvelles activités et de nouveaux produits dont on ne peut même pas imaginer l'existence ni la portée, qui viendront à la suite de ce virage technologique.

Il est évident que la transition de l'ère industrielle à l'ère de l'information ne se fera pas sans bouleversements importants ni sans ajustements profonds. Et ceci, surtout à cause de la disparité, de la discontinuité des ressources humaines face aux nouvelles technologies. Il y aura un problème majeur de recyclage, non seulement des habilités techniques et des talents, mais surtout des attitudes et des motivations. Ce sera le problème crucial auquel les milieux d'affaires, les gouvernements, les syndicats et toute la société devront s'attaquer avec un esprit bien ouvert et un sens de responsabilités sociales bien compris.

Cependant, il ne faudra pas tergiverser ni surtout retarder l'avènement d'une évolution irréversible, sinon notre société risque d'être laissée pour compte vis-à-vis les sociétés qui accéderont avec détermination et confiance à l'ère de la technologie.

Quels seront le rôle et la place des femmes dans cet avenir de changement ? Compte tenu de l'évolution de la condition féminine depuis la dernière décennie, les femmes se trouvent dans une situation privilégiée pour se tailler, notamment, une place enviable dans le domaine de l'emploi et ceci pour de multiples raisons.

La libération des femmes, même si on peut encore la contester en certains milieux, a profondément transformé notre milieu familial, social et même religieux, tout autant que notre environnement économique. En quelques années, il s'est produit un changement remarquable dans la vie des couples, les rapports conjoint-conjointe et l'organisation de la vie familiale; la division des tâches et des responsabilités financières entre conjoints, le partage des responsabilités de l'éducation des enfants ne sont plus les mêmes, soit parce que l'épouse poursuit une carrière et travaille, soit parce que la famille est dirigée par une mère célibataire. Cette évolution de la condition féminine a eu pour conséquence directe l'entrée en très grand nombre de femmes sur le marché du travail et qui ne fera que s'accentuer à l'ère de la technologie.

La femme, de par sa condition de libération, a déjà commencé à s'adapter et à s'ajuster à de nouvelles conditions de vie, d'état et de rôle. Tout pour elle est déjà en mutation, en évolution. Ce n'est sûrement pas l'incidence, la diversité ou la complexité des changements technologiques qui la surprendront ou l'épeureront. Dès le départ, la femme saura mieux s'adapter, sera plus flexible, et plus réceptive vis-à-vis la rapidité et la complexité des changements. Ses attitudes sont déjà prêtes pour le changement.

Alors que l'ère industrielle favorisait davantage l'effort et le rendement physique, les activités de l'ère de l'information et de l'informatique seront moins physiques, plus intellectuelles, et plus cérébrales. À ce chapitre, bien mal informé ou très téméraire serait celui qui oserait soutenir que la femme serait en état d'infériorité. Avec un peu d'imagination, on peut facilement mesurer la portée et l'impact des transformations et des changements que la technologie apportera à notre mode de vie, à nos habitudes de travail.

Déjà, on voit apparaître quelques notions qui bouleversent notre schème de pensée traditionnelle : tout d'abord, la femme de carrière qui désire des enfants et veut les élever tout en continuant à travailler; le travail à temps partiel, le travail à temps partagé, le travail à domicile, le choix d'un emploi en fonction de la qualité de vie au travail, des loisirs à poursuivre, la pré-retraite, etc.

La Fédération canadienne de la PME, dans son rapport à la Commission MacDonald, soutenait que 70 % de tous les nouveaux emplois créés au pays l'avaient été dans la PME. Peter Drucker fait part du même phénomène aux États-Unis.

Certes, la grande entreprise ne disparaîtra pas, mais l'entrepreneurship prendra une plus grande importance dans notre vie économique, parce qu'il aura accès, par l'informatique et la technologie, aux mêmes outils de travail, de développement et de gestion que les plus grandes entreprises. Face à ce nouveau contexte économique et social, dont on ne peut même pas mesurer toute l'envergure et la portée, qui est mieux préparé que la femme pour en tirer profit ? Le travail à temps partagé, à temps partiel ou à domicile sont déjà des concepts qui s'adaptent idéalement à l'organisation de la vie de famille, telle qu'elle semble prendre forme présentement. Loin de moi de réduire le rôle de la femme à ces seules tâches dans les structures organisationnelles du futur milieu de travail.

Ce que je veux proposer, c'est que la femme a déjà commencé son cheminement vers une ère économique nouvelle, qu'elle n'aura pas à « désapprendre » un métier, un concept traditionnel de l'organisation structurelle, qui est celui de l'ère industrielle. Certes, il y aura des combats à livrer, des résistances à vaincre pour se tailler une place toujours plus large, plus équitable dans ce nouvel ordre économique. Quoi de neuf ? La bataille est déjà engagée depuis les premiers mouvements de la libération.

Cependant, si on accepte qu'à long terme l'ère de l'information et de la technologie amènera une amélioration dans la qualité de vie, dans le choix des carrières, des loisirs et surtout une quantité difficilement mesurable mais importante de produits, de découvertes et de services insoupçonnés et encore inconnus, on se doit d'admettre que le marché du travail sera élargi et que la place des femmes dans ce marché deviendra beaucoup plus importante.

Le grand défi, à court terme, non seulement pour les femmes mais pour toute notre société, sera celui de franchir avec succès la période de transformation, de bouleversement et d'adaptation. Un recyclage majeur, quoi ! Il faut accepter que la technologie ne déshumanisera pas l'être humain, qu'elle ne le libérera pas de la discipline personnelle, ni surtout de la responsabilité sociale.

L'automation, au contraire, nous forcera à l'excellence de la performance personnelle. Et ceci agira comme contrepoids à la technique.

Je suis confiant, je suis optimiste et je propose, qu'avec moi, toutes les femmes le soient.

Ratna Ray

Pendant que les chercheurs assurent au grand public que la nouvelle technologie fait certes disparaître des emplois mais en crée d'autres, ce qui se produit dans les faits, c'est qu'un très grand nombre de femmes se trouvent menacées par la course à la productivité à laquelle elle donne lieu. Plus des deux tiers des femmes participant à la population active

travaillent dans le secteur des services ou dans des emplois exigeant un support technique.

L'évolution technologique peut avoir ses bons comme ses mauvais effets, tout dépendant de la manière dont elle est instaurée. Les politiques publiques devraient viser à favoriser les conséquences positives et à prévenir les négatives.

Dans son texte, le professeur Stephen Peitchinis déclare que le rythme de l'évolution technologique s'est ralenti de façon notable. Je crois que je suis d'accord avec lui. Si on ne prend que les services publics fédéraux comme exemple, il est évident que, nonobstant ce qu'on a pu craindre pour l'année 1984, ceux-ci ne sont pas inondés de nouveaux équipements. Loin d'être les « bureaux de l'avenir », les services administratifs et financiers sont dirigés au moyen de tonnes et de tonnes de papier.

Nous nous trouvons dans une sorte de période de répit. Le moment est donc favorable à la planification et à l'adoption de mesures pouvant prévenir les effets indûment négatifs de l'évolution technologique et aider les employés à s'adapter aux changements en cours.

Mes commentaires porteront surtout sur le gouvernement fédéral. Il est le plus grand employeur au pays et, habituellement, ses politiques et programmes exercent un effet d'entraînement sur les provinces.

Quels sont les mécanismes d'ajustement actuellement appliqués au niveau fédéral ?

En ce qui concerne la législation, le principal instrument est le Code du travail du Canada, lequel se trouve de compétence fédérale sans toutefois s'appliquer (pour ce qui concerne l'évolution technologique) à la Fonction publique.

Le Code du travail du Canada est conçu de façon à encourager les employeurs et les employés à négocier entre eux sur les problèmes engendrés par l'évolution technologique. On y trouve, entre autres, une définition de cette évolution. On y oblige également l'employeur à donner un avis de 90 jours (les modifications de juin 1984 au Code prévoient 120 jours, mais n'ont pas encore été rendues officielles); on y trouve également des stipulations concernant le contenu de cet avis.

Le grand problème qui se pose en ce qui concerne la législation du travail est que moins de 27 % des femmes sont membres de syndicats; or, le code du travail fédéral ne s'adresse qu'aux travailleurs syndiqués, ce qui laisse un nombre beaucoup trop grand de femmes sans les normes minimales d'emploi qui dirigeraient l'évolution technologique de manière à *prévenir* des effets exagérément néfastes. Au moment de la publication, en novembre 1982, du rapport du Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi, une analyse des dispositions contenues dans les conventions collectives qui pourraient s'avérer des instruments positifs pour les femmes fait ressortir des tendances fort décevantes. En mai 1982, 72 % de ces conventions ne prévoyaient aucun avis préalable au changement technologique. Plus de 81 % ne contenaient aucune mesure relative à l'adaptation au changement, tels que la formation, le recyclage, le replacement, le travail partagé, ou encore les comités patronaux-ouvriers.

Étant donné que deux années se sont écoulées depuis la publication du rapport du Groupe de travail, j'ai cru utile de vérifier si un plus grand nombre de conventions collectives contenaient, aujourd'hui, des dispositions en vue de protéger contre le choc technologique. Mon désappointement a été encore plus grand. Les données de 1982 montrent que plus de 64 % des conventions collectives examinées ne prévoyaient pas de préavis; plus de 76 % ne contenaient aucune disposition concernant la formation; 95,5 % ne parlaient en aucune façon de replacement; 91 % restaient silencieuses sur les avis de mise à pied; et enfin, mais non moins important, 85,6 % ne disaient rien des comités conjoints de planification et de gestion du changement technologique.

Pour 1983, les données sont les suivantes : préavis ou consultation préalable, aucune disposition dans 67,4 % des cas; mesures de replacement, aucune disposition dans 78 % des cas; avis de mise à pied, aucune disposition dans 92,6 % des cas; et comités patronaux-ouvriers, aucune disposition dans 86,9 % des cas.

Étant donné que l'année 1984 avait laissé entrevoir un redoutable rendez-vous Orwellien, j'ai pensé que les chiffres de cette année seraient de beaucoup meilleurs. Tel n'est pas le cas. Au 22 novembre 1984, la situation se présentait comme suit : préavis ou consultation préalable, aucune disposition, 55,4 %; formation ou recyclage, aucune disposition, 65,9 %; mesures de replacement, aucune disposition, 90,6 %; avis de mise à pied, aucune disposition, 82,5 %; et comités patronaux-ouvriers, aucune disposition, 83,8 %.

Cette situation ne nous laisse pas bien inaugurer de l'avenir des femmes. En outre, plus de 90 % de tous les employés au Canada, y inclus les femmes, tombent sous la juridiction provinciale. La plupart des conventions examinées par le ministère fédéral du Travail sont conclues par des établissements qui sont soumis à des lois provinciales.

Bien que quelques-unes de ces lois provinciales sur le travail contiennent des dispositions relatives au changement technologique, les mesures qu'elles

prévoient ne sont pas suffisantes; en outre, elles ne s'appliquent qu'aux travailleurs *organisés*, tout comme la législation fédérale.

Pour ce qui concerne les politiques administratives, la politique d'adaptation au lieu de travail du Conseil du Trésor fédéral prévoit de trois à six mois de formation pour l'emploi. Mais cette politique n'est pas spécifiquement orientée vers le changement technologique et, selon un porte-parole du Conseil, « les gestionnaires n'appliquent pas la directive aussi fréquemment que prévu »; par ailleurs, « un guide à l'intention des gestionnaires doit être publié dans environ un mois ».

Alors que le gouvernement nouvellement élu proclame que « les beaux jours sont maintenant revenus », les femmes de la Fonction publique fédérale demeurent concentrées dans des emplois pauvrement payés et sans issue. D'une part, elles ont une maigre part des emplois de cadre supérieur (5,9 %), mais elles ont une part du lion des emplois dans les catégories du soutien administratif. Le rapport annuel de 1983 de la Commission de la Fonction publique montre que près de 82 % de toutes les femmes se trouvent à ce niveau, c'est-à-dire au bas de la pyramide. Si l'on considère que les organismes centraux – le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique – sont censés donner le bon exemple et battre le rythme du progrès, il est difficile de ne pas se montrer quelque peu sceptique. Les chiffres suivants paraissent assez éloquents (voir le tableau ci-dessous).

J'ai intentionnellement ajouté trois ministères et organismes, étant donné que le Conseil privé se trouve tout « proche du pouvoir », que le secrétaire d'État est également ministre responsable de la Condition féminine et que le ministre responsable de bon nombre de programmes de formation et d'emploi à l'intention des femmes se trouve dans une position privilégiée pour donner l'exemple.

Voilà la situation d'ensemble dans laquelle s'inscrit le mouvement d'amélioration de la productivité; cette réalité n'est pas appelée à disparaître. Les nouvelles technologies sont adoptées, et continueront de l'être, en vue d'obtenir des hausses de productivité. Quelle que soit l'insistance avec laquelle on parle d'augmenter la productivité des cadres, l'insistance première continuera de porter – les tendances le montrent – sur la productivité générale du travail de bureau. Or, ce sont les femmes qui se trouvent sur la ligne de feu de cet élan de productivité, parce que ce sont elles surtout qui trouvent, entrent, traitent, extraient et emmagasinent l'information et les données nécessaires aux « décisions critiques » des hauts fonctionnaires.

Que faudrait-il faire, du point de vue des politiques, pour s'assurer que les femmes ne se retrouvent pas indûment désavantagées par ce mouvement de productivité fondé sur la technologie ? Permettez-moi deux recommandations.

Premièrement, chaque ministère et organisme devrait être appelé à créer un comité permanent chargé de surveiller la planification et la mise en œuvre des politiques relatives à l'évolution technologique. Ce comité devrait être formé de représentants du personnel et de la direction. Il devrait avoir comme responsabilité principale de s'assurer que : 1) les directives concernant l'équipement électronique soient conformes à la lettre, à l'intention et à l'esprit de la Charte des droits du Canada, et plus particulièrement à la clause sur l'égalité; et 2) que le plan de mise en œuvre contienne tous les éléments en vue de prévenir que les femmes soient indûment pénalisées.

	Cadres supérieurs			Soutien administratif		
	Femmes			Femmes		
	Nombre	En pourcentage	Nombre total de positions	Nombre	En pourcentage	Nombre total de positions
Conseil du Trésor	28	15,8	177	172	84,3	204
Commission de la Fonction publique	11	17,5	63	676	87,9	769
Conseil privé	19	31,7	60	145	75,5	192
Secrétariat d'État	6	11,8	51	952	89,6	1 062
Emploi et immigration	14	7,1	197	10 238	83,4	12 280

De façon plus spécifique, il faudrait prêter attention à ce qui suit :

– Les budgets des dépenses au titre de l'acquisition de nouveaux équipements devraient prévoir l'affectation de fonds à l'adaptation des employés aux exigences de la nouvelle technologie.

– Les changements devraient être examinés de très près, surtout ceux qui peuvent avoir certains effets sur les aptitudes, les responsabilités, le niveau d'instruction et les conditions de travail. C'est dans ces cas que l'augmentation ou la réduction des compensations financières peut s'avérer nécessaire et que le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale peut entrer en jeu.

– Le comité devrait exiger des préavis d'au moins six mois; toute planification décente requiert une période au moins aussi longue.

– L'évolution technologique devrait être définie dans son sens le plus large, de manière à inclure tout changement de procédure suscité par la technologie.

– Des politiques fermes et progressives devraient être adoptées concernant l'embauche, la formation et l'avancement, afin de s'assurer que les femmes ne sont pas exagérément désavantagées par l'évolution technologique.

– Le comité devrait faire en sorte que les femmes ont la possibilité de hausser leur niveau de formation chaque fois que cela est nécessaire, afin qu'elles soient admises aux programmes de formation et de recyclage, de même qu'aux programmes d'apprentissage.

– Des horaires de travail et de formation nouveaux et innovateurs devraient être adoptés afin de s'assurer que les femmes ne sont pas désavantagées, ni au travail, ni dans le cadre des programmes de formation, à cause de leurs responsabilités familiales.

– Des postes de « transition » devraient être créés afin d'aider les femmes occupant des emplois de soutien administratif à passer en douceur à des postes offrant plus de chances de mobilité professionnelle et d'avancement.

– Des programmes d'information et d'éducation devraient être mis sur pied pour aider les employés à pleinement comprendre les buts et objectifs des politiques relatives à la technologie, et à mieux y prendre part.

– Des mesures nécessaires devraient êtres prises pour éliminer toutes les possibilités de créer des lignes de montage camouflées, composées d'employées chargées des machines à traitement de mots ou de données (on pourrait ainsi créer un autre ghetto pour les femmes, « le ghetto des cols d'acier »); les opératrices de ces machines ne devraient pas être isolées du grand courant de la vie au travail; l'histoire nous montre que dès qu'un travail devient un « travail de femme », la valeur monétaire qu'on lui attache marque une baisse.

– Les emplois devraient être enrichis; la robotisation des personnes devrait être à tout prix empêchée. Le Canada est signataire des principes de l'Organisation internationale des normes qui exige la variété dans le travail. En outre, le Canada est signataire de documents internationaux publiés par le Bureau international du travail et l'Organisation mondiale de la santé, réclamant tous deux le bien-être des travailleurs. Ce bien-être suppose l'absence de stress néfaste résultant souvent d'un rythme accéléré ou de la monotonie du travail. Les opératrices de machines électroniques informatisées ne devraient pas être appelées à travailler sur cet équipement toute la journée. Le travail devrait être organisé de manière à ce que la moitié du temps seulement soit passée sur les machines, et que l'autre moitié soit consacrée à l'apprentissage d'autres aptitudes permettant, à condition évidemment que les travailleuses le désirent, le passage à d'autres emplois. Un plafonnement des heures passées sur ces machines est possible, comme cela se fait en Norvège, Suède, Allemagne de l'Ouest, Suisse et Australie, entre autres pays, et comme l'exigent aussi certaines conventions collectives au Canada.

– Des dispositions devraient être prises afin que les personnes qui, pour une raison ou une autre, se montrent incapables de s'adapter à la nouvelle technologie, soient transférées à des postes comparables sans perte de compensation, avantages, ancienneté, etc.

– La surveillance électronique du rendement au travail devrait être interdite, de même que tout abus dans la cueillette et la conservation de renseignements personnels par des moyens électroniques.

– Le ministère des Travaux publics devrait être invité à acquérir une véritable compétence dans la conception contemporaine des lieux de travail, en fonction des exigences de flexibilité et d'adaptabilité, ainsi que des besoins du 21e siècle.

– Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail devrait être invité à partager son expertise ergonomique sur les bureaux dotés d'appareils électroniques

– On devrait *exiger* du ministère fédéral du Travail qu'il surveille *régulièrement* l'environnement des lieux de travail des points de vue du bruit, de la chaleur, de la qualité de l'air et de tout facteur pouvant avoir un effet négatif sur le milieu de travail et sur le bien-être des employés particulièrement lorsque cet environnement tombe sous l'effet d'une panoplie d'équipements électroniques. Les gestionnaires d'aujourd'hui semblent célébrer constamment l'« excellence ».

Pourtant, ils n'accordent que peu d'attention aux études montrant l'influence négative d'un environnement de qualité insuffisante sur le rendement. Cet aspect devrait retenir grandement l'attention de sorte que les employés (surtout les femmes) dont le rendement sur des machines électroniques informatisées montre une détérioration à cause de la pauvre qualité de l'environnement ne soient pas pénalisés dans leurs évaluations, ce qui aurait comme résultat de leur faire perdre des augmentations de salaire. Ce sont les membres de la direction qui sont responsables du maintien d'un plein bien-être des travailleurs dans leur lieu de travail.

– On devrait examiner la possibilité d'un projet de démonstration, accessible au public, en vue de découvrir, sur une période de temps, les relations entre la nouvelle technologie, la qualité de l'environnement dans les lieux de travail et la qualité du rendement au travail.

Ma seconde recommandation principale est que le Code du travail du Canada (Partie III) devrait être amendé afin que des mesures acceptables soient adoptées à l'intention de la grande majorité des femmes qui ne sont pas syndiquées et ne peuvent ainsi profiter des conventions collectives, lesquelles constituent une avenue importante de réforme du milieu de travail. De tels amendements pourraient aider ces femmes à s'adapter, sans être indûment pénalisées, aux nouvelles technologies qui s'implantent dans les établissements qui sont régis par les lois fédérales.

Toutes les études concernant l'évolution technologique montrent que le débat entourant l'incidence des techniques nouvelles sur l'emploi ou le chômage va se poursuivre; les réponses claires, nettes et définitives ne sont pas possibles. Des initiatives devront être prises par anticipation afin de s'assurer que la plupart des organisations de notre monde complexe actuel aient le plan d'action voulu pour parer aux éventualités.

Le professeur Peitchinis a fait la déclaration suivante devant la Commission royale sur les perspectives économiques du Canada :

> Un examen rétrospectif sur la qualité de notre existence montrera que l'adaptation aux changements révolutionnaires de la technologie a été raisonnablement réussie. Les procédés de mécanisation et l'exode massif – qui en est résulté – des fermes, mines et forêts, ainsi que d'une multitude d'activités visant à fournir des services, n'ont pas donné lieu aux niveaux et degrés de chômage, de pauvreté et de vie misérable expérimentés, par exemple, par le Mexique et le Brésil.
>
> Les destructions d'emplois ont été précédées ou ont été accompagnées par des créations d'emploi compensatoires, et les citoyens ont été capables de réagir positivement aux nouvelles exigences et perspectives. (Thème du jour : Technologie, productivité et travail.)

Le problème actuel est que l'économie n'est pas florissante; les prévisions à court et à long terme font l'objet d'opinions contradictoires de la part d'économistes représentant divers groupes de travail, organismes consultatifs du gouvernement et experts-conseils privés. Ainsi, les gens ordinaires, le « vrai monde », restent appréhensifs; voilà pourquoi il est nécessaire de procéder à une planification de toutes les éventualités, au moyen d'une législation, afin d'éviter les retombées injustes sur les femmes.

Le rapport du juge Rosalie Abella sur l'égalité en matière d'emploi confirme encore une fois que les femmes canadiennes continuent à faire face à des obstacles sur le marché du travail. La technologie, reconnue pour alléger la vie des travailleurs, devrait également donner la chance d'une meilleure participation des femmes au secteur de l'emploi, et non pas le contraire.

Dorothy Walters

Pour cette discussion en table ronde, j'ai choisi, comme point de départ de mon exposé, une mise en garde du professeur Peitchinis dans la conclusion du sien, où il soutient qu'il existe une différence capitale entre les facteurs et les politiques qui influent sur l'infrastructure essentielle de l'économie et ceux dont les effets ne s'y exercent que de façon marginale. Je veux englober tout l'essentiel, en me demandant comment la technologie modifiera les possibilités d'emploi à la fois fondamentales et additives des femmes, puis passer à l'examen d'autres variables qui influent sur la dynamique de l'emploi, y compris l'emploi des femmes.

Permettez-moi au départ de résumer ma thèse. On semble en général d'accord sur le fait que les nouvelles technologies modifieront, à la longue et de façon profonde, la qualité et la disponibilité des emplois dans les industries et professions traditionnellement féminines. D'autre part – et à ce sujet il n'y a pas de consensus – durant le processus de changement et d'adaptation, la technologie ne créera probablement pas suffisamment d'emplois pour les femmes qu'elle aura déplacées et pour les nouvelles venues dans la population active féminine. Enfin, d'autres modifications dans l'économie et le marché du travail empêcheront les femmes de faire des gains considérables. Dans l'ensemble, et à moyen terme, celles-ci connaîtront plus de perturbations sur le marché du travail que les hommes[38].

La population active féminine

Les données démographiques indiquent que la population de base et, partant, la population active,

augmentera beaucoup plus lentement d'ici la fin du siècle que cela n'a été le cas au cours des deux dernières décennies. Comme on l'a déjà dit, il n'est pas possible d'estimer avec précision l'augmentation de la main-d'œuvre féminine au cours de cette période. Même si les personnes qui pourraient entrer sur le marché de l'emploi d'ici la fin du siècle sont déjà nées, les variables qui influent sur le rythme auquel les femmes décident de se mettre à la recherche de travail ne peuvent être prévues avec certitude, parce qu'elles sont trop complexes.

Les projections implicites dans cette analyse supposent une croissance lente, un taux de chômage élevé et des distorsions structurelles pour le reste du siècle. Le taux d'activité des femmes continuera de s'accroître dans ce contexte, mais moins rapidement qu'au cours des décennies passées. Les pressions économiques qui s'exercent depuis quelque temps sur les familles, les chefs de familles monoparentales et les femmes âgées, ainsi que sur leurs revenus, vont persister. De plus en plus, les femmes mariées prendront un emploi afin d'arrondir le revenu familial si leurs maris doivent se recycler ou être en chômage temporairement ou pour longtemps. D'autres iront travailler pour obtenir ou maintenir les avantages qu'offrent deux revenus. De plus, un nombre croissant de femmes divorcées, séparées ou veuves tenteront d'obtenir l'indépendance que procure un emploi. Pour ces raisons, et à cause de certains facteurs démographiques, il se produira une augmentation relative du nombre de femmes d'âge mûr dans la population active, comparativement à celui des jeunes filles sortant des écoles, et une hausse du ratio femmes/hommes sur le marché du travail.

Où se trouveront alors les emplois féminins, et quel rôle jouera la technologie ?

La technologie

Le progrès technique n'est pas nouveau, et l'incertitude, voire même la peur, qu'il cause ne l'est pas non plus. Les tentatives faites, au cours des décennies passées, pour préciser les sources de la croissance, indiquent que la technologie a été l'un des principaux facteurs qui ont contribué à l'accroissement de la productivité, du revenu réel et du niveau de consommation des pays et des personnes. La création d'emplois a fait intégralement partie de ce processus complexe. Dans l'ensemble, et malgré certains problèmes généraux et particuliers, le progrès technologique s'est révélé un bienfait.

Toutefois, certains constatent une différence qualitative dans l'évolution technologique récente, qui montre que les changements passés se situaient surtout sur les plans mécanique ou physique et que les modifications actuelles seraient plutôt d'ordre intellectuel ou mental. Si cette distinction est valable, et si, de par sa nature, le nouveau progrès technologique nous réserve un avenir différent du passé, cela soulève certaines questions cruciales. Compte tenu de ce nouveau contexte, quelles seront l'ampleur et la répartition de la création et de la perte d'emplois dans les diverses professions et industries, et dans l'économie tout entière ?

On a mis beaucoup l'accent, ces dernières années, sur la création d'emplois spécialisés dans le secteur à haute technologie. C'est là certes une initiative importante, mais il est tout aussi important d'en situer les possibilités dans une perspective quantitative. Une récente étude au sujet de l'incidence de la nouvelle technologie sur les emplois[39] montre que les postes supérieurs de nature hautement technique ne représentent qu'une fraction – moins de 3 % – de l'emploi total aux États-Unis. Selon les prévisions, cette proportion ne sera que de 5 à 6 % vers le milieu des années 90, et il est improbable que le pourcentage soit, ou sera, aussi élevé au Canada.

Les industries à haute technologie – par opposition aux professions – emploient moins de 15 % de la population active aux États-Unis, selon la définition raisonnable la plus générale. La croissance de ce secteur signifiera la création d'un bon nombre de nouveaux emplois, mais la plupart du temps dans des catégories non professionnelles, comme celles de secrétaire et de commis, ou dans la fabrication et le montage. Ainsi, dans l'industrie américaine des composants électroniques, seulement 15 % des travailleurs occupaient des postes dans divers domaines du génie et des emplois hautement techniques en informatique. La plupart, toutefois, étaient affectés à des travaux de montage peu spécialisés et mal rémunérés.

Les industries et les professions à haute technologie sont importantes pour diverses raisons, mais elles ne contribueront pas beaucoup à la création d'emplois tant pour les hommes que pour les femmes. Étant donné leur profil d'études, les femmes ne profiteront pas également des possibilités qui se dessinent.

En 1981, plus d'un million de Canadiennes occupaient des emplois dans les catégories professionnelles, administratives et techniques, y compris presque trois quarts de million dans l'enseignement et les professions médicales. Par ailleurs, ces dernières années, les femmes ont fait une percée importante dans les catégories supérieures dominées par les hommes, mais elles y sont cantonnées surtout dans des emplois à faible revenu et peu prestigieux.

Les femmes continueront néanmoins à se creuser une place dans les professions et les catégories de revenu supérieures, mais on ne sait pas à quel rythme

ni quel sera leur progression dans l'échelle des revenus. Si l'on en juge par les taux d'inscription plus élevés des femmes dans les institutions postsecondaires et par le grand nombre de talents sous-utilisés que compte déjà la population active, on peut dire que l'« offre » de femmes instruites s'accroît. Mais que dire de la demande ?

Le chômage est élevé dans les catégories professionnelles et les femmes font constamment face à la concurrence des hommes qui ont de l'expérience. Beaucoup de compagnies et d'institutions prennent des mesures en vue de restructurer et de rationaliser leurs activités. Cela signifie que le recyclage et la réaffectation de la main-d'œuvre actuelle, surtout masculine, empêcheront les femmes de profession de profiter des nouvelles possibilités qu'offrent les structures existantes. Il subsiste toujours des attitudes négatives à l'égard des femmes, qui vont des préjugés contre leur présence aux postes supérieurs jusqu'à une discrimination plus ou moins avouée. Comme la sénatrice Marsden l'a indiqué dans son exposé, sans des changements considérables dans les attitudes de la société et les relations de pouvoir, l'accès aux postes administratifs supérieurs de l'industrie et d'ailleurs restera fermé aux femmes. Il semble d'ailleurs, à certains signes, que le taux de croissance de l'emploi dans l'administration gouvernementale et le reste du secteur public se ralentit. Les femmes de profession, auxquelles le gouvernement fédéral, notamment, a presque assuré l'égalité d'accès, trouveront plus difficile d'entrer dans la Fonction publique.

Pour les femmes très instruites, de meilleures possibilités de trouver un emploi et de s'y faire valoir représentent quelque chose de réel et de symbolique à la fois. Néanmoins, celles qui occupent des postes dans les secteurs à haute technologie ou dans des catégories professionnelles supérieures ne représentent pas – et ne représenteront pas – une part importante de la population active féminine. Le gros des effectifs est ailleurs.

La majorité des femmes – les deux tiers environ – font du travail de bureau, sont vendeuses, ou occupent d'autres emplois du secteur des services. Comment seront-elles touchées par la nouvelle technologie ? Un regard, même cursif, sur le genre de changements qui s'opère permet d'identifier certaines professions et industries qui en connaîtront les effets positifs ou négatifs. Nous pouvons déjà constater, dans toutes les industries, le déclin relatif de certaines professions comme celles de secrétaire, vendeuse, opératrice de machines de bureau (autres que des ordinateurs), caissière, téléphoniste et commis de bureau.

Beaucoup d'emplois traditionnels disparaîtront à cause de l'automatisation dans les bureaux et de l'adoption de systèmes électroniques effectuant le stockage, la manipulation et le transfert de l'information. Les effets de cette tendance, qui est déjà amorcée, se modifieront et s'intensifieront à mesure que tous ces systèmes deviendront plus polyvalents, plus familiers aux usagers et plus « intelligents », et que leur coût diminuera. Il conviendrait peut-être aussi de faire remarquer que les ordinateurs et autres équipements de contrôle se raffinent; c'est donc dire que les qualifications exigées de ceux qui en assurent le fonctionnement diminueront, d'où une certaine dévalorisation des emplois et des salaires.

La modernisation des bureaux se retrouve dans toutes les industries – y compris le secteur manufacturier et les industries d'exploitation des ressources – ainsi que dans les administrations gouvernementales et les institutions et organismes sans but lucratif. Elle contribue à réduire les possibilités qui s'offrent aux femmes, particulièrement dans les industries de services, et elle continuera de le faire. Le secteur tertiaire, dont le taux de croissance est l'un des plus élevés, comprend les banques, l'assurance, l'activité immobilière, l'hôtellerie et les loisirs. Les femmes ont toujours joué un grand rôle dans ces industries et ces professions, mais il commence déjà à perdre de l'importance. D'autre part, on s'attend que deux autres domaines du secteur tertiaire, les services de santé et l'enseignement, prendront beaucoup d'expansion grâce à l'ordinateur comme outil d'enseignement et à son utilisation pour l'enregistrement, le diagnostic et l'analyse des bilans de santé.

Comme nous l'avons déjà dit, l'amélioration des possibilités d'emploi sera la plus évidente dans les industries et les activités liées à la conception, à la production, à la vente, à la distribution, à l'installation et à l'entretien des ordinateurs, machines à microprocesseurs, robots, et autres appareils à commande numérique. C'est dans ces industries et activités connexes que pourrait bien se concentrer la croissance de l'emploi, mais rien n'indique que les femmes en profiteraient d'une façon particulière.

Le rythme d'adoption des innovations technologiques, surtout dans le secteur manufacturier et les industries d'exploitation des ressources, dépend de plusieurs facteurs. L'un des plus importants est la croissance de la demande globale, qui influe directement sur la nécessité ou la possibilité d'accroître la production, ainsi que sur la disponibilité de capitaux d'investissement. Dans certains cas, la pression de la concurrence étrangère peut conduire à moderniser les installations de production. Il est probable que, dans certaines industries comme celles des textiles, du vêtement, des articles en cuir et de la chaussure, les emplois traditionnellement féminins soient alors

grandement touchés. Des secteurs, comme celui des textiles, qui luttent pour leur survie dans un monde où la concurrence est féroce, ressentent bien ce besoin de modernisation mais, en général, ils n'ont pas les ressources nécessaires. Dans ces circonstances, les politiques gouvernementales et les attitudes syndicales les aideront à décider. Peu importe que ces industries survivent ou disparaissent, on peut s'attendre à une diminution relative, sinon absolue, des emplois féminins.

Nous ne connaissons pas le rythme éventuel du progrès technologique dans les industries, grandes ou petites, et nous ne pouvons pas le prédire. Il dépend tout à la fois des entreprises, de la politique gouvernementale, des syndicats, du système d'enseignement, ainsi que de l'état de l'économie. Beaucoup de sociétés commencent déjà tout juste à être rentables, mais les investissements n'ont pas encore dépassé leur niveau d'avant la récession. Les perspectives de croissance ne contribuent pas à stimuler l'investissement. Le nouveau gouvernement fédéral s'est dit préoccupé de la lenteur du rythme d'adoption des innovations au Canada, et a laissé entendre, qu'à un certain moment, il prendra des mesures pour stimuler la recherche et le développement dans le domaine de la technologie des procédés industriels. À l'heure actuelle, les syndicats semblent avoir, comme premier objectif dans leurs négociations, la protection des emplois et des revenus. Or, comme la technologie et le chômage structurel modifient la nature du monde du travail, tous les agents économiques liés au marché du travail devraient rechercher de nouvelles politiques permettant de satisfaire les besoins de tous les travailleurs en matière d'emploi et de revenu, et faciliter les changements dans ce nouveau contexte. Le rythme d'introduction des innovations technologiques peut dépendre aussi de l'offre de travailleurs qualifiés. Or, le système d'enseignement pourrait bien ne pas être prêt encore à relever le défi. Cela soulève d'ailleurs de graves inquiétudes. Pour le moment, il semble donc que le rythme d'adoption de la nouvelle technologie au Canada sera plutôt lent. Toutefois, il ne sera pas partout le même. Les producteurs et les transporteurs agiront rapidement; pour d'autres, ce sera le contraire.

Cependant, il n'y a pas lieu de se réjouir du retard à introduire les innovations technologiques. On a beaucoup écrit, ces dernières années, au sujet de la nécessité d'une transformation économique ou industrielle au Canada. La récession terminée, le pays compte encore un million et quart de chômeurs, dont quelque 600 000 femmes, preuve manifeste et coûteuse d'une piètre performance économique. Si l'on en croit une opinion très répandue, le chômage ne diminuera pas de façon significative, ni au cours de la prochaine année, ni même en 1986. En fait, les analystes des perspectives à moyen terme laissent entendre que la croissance économique ne sera pas suffisamment forte pour que le chômage baisse même à un niveau acceptable avant la fin de la présente décennie. Pour satisfaire les besoins des Canadiens, hommes et femmes, en matière de travail et de revenus, il faudra repenser les politiques et, pour cela, laisser tomber les anciens concepts et modèles, de façon à pouvoir envisager l'emploi, le travail, les loisirs et la répartition des revenus dans une nouvelle perspective orientée vers l'avenir.

Cependant, en réalité, le chômage n'est qu'un symptôme. La performance médiocre de l'économie – à cause de faibles gains de productivité accompagnés d'une inflation des coûts et des prix – a nui à la croissance, principale source de nouveaux emplois. La nouvelle technologie représente une bonne partie de la solution à ces problèmes mais, comme nous l'avons vu, elle entraînera des réductions et des réorganisations de l'emploi dans un bon nombre de professions et d'industries. Non seulement les femmes seront-elles touchées, il y a lieu de croire qu'elles le seront les premières et le plus.

Toutefois, il n'est ni possible ni même souhaitable de retourner en arrière. L'attitude à adopter n'est pas de résister au changement, mais d'admettre volontiers qu'une réforme structurelle et que le progrès technique sont des objectifs impérieux. Les théories économiques traditionnelles ont alimenté le mythe que les principaux problèmes sur le plan des politiques étaient d'ordre conjoncturel, à court terme et temporaires, et ont empêché les modifications d'attitudes et de politiques qui sont d'une importance cruciale pour la solution des problèmes actuels et futurs. Il faut modifier notre façon de penser, nous dégager de certains schèmes conceptuels qui lient le futur au passé.

Comme les femmes qui travaillent – et qui ont moins d'expérience, sont moins instruites, moins mobiles, moins à l'aise financièrement – supporteront probablement une part disproportionnée des effets négatifs de l'évolution future du marché du travail, elles ont plus particulièrement intérêt à tenter de prévoir les changements et d'en minimiser l'incidence.

Quelques conclusions en matière de politiques

– Comme la conjoncture économique est importante pour l'emploi tant des femmes que des hommes, il faut réclamer des politiques publiques propres à stimuler la croissance (et non pas seulement la

création d'emplois) et à améliorer la performance économique.

– Il importe d'évaluer les coûts et les avantages de politiques qui s'adressent particulièrement aux femmes. Cela doit se faire en tenant compte de leur incidence non seulement sur les travailleuses, mais aussi sur l'économie et l'ensemble de la société.

– Les organismes qui ont pour mandat d'améliorer la condition féminine devraient accorder plus d'attention aux besoins et problèmes des 90 % de femmes qui ne sont pas privilégiées, c'est-à-dire ni très instruites ou qualifiées. Beaucoup ne voient pas comment ces organismes pourraient servir leurs intérêts. De plus, il faut s'opposer aux forces qui ont tendance à vouloir élargir l'écart entre ces deux groupes.

– Les femmes qui travaillent ne devraient pas regarder sans rien faire leurs emplois disparaître à cause du progrès technologique; elles doivent insister pour être recyclées au cours du processus d'adaptation. C'est là une responsabilité qui incombe aux mouvements et aux syndicats féminins.

– Il est important d'explorer la possibilité d'utiliser de nouvelles techniques dans les projets que réalisent les femmes qui travaillent à la maison. Il faut se soucier des inquiétudes que soulèvent les possibilités d'exploitation, sans toutefois supposer que les nouvelles technologies n'ont rien de constructif à offrir à ces femmes.

– Il a déjà été question de l'incidence négative des programmes de cours et de leur contenu sur l'éducation et la socialisation des femmes. Quelqu'un a alors laissé entendre que les garçons et les filles devraient recevoir la même éducation. Cela soulève deux importantes questions : les études nécessaires pour atteindre le niveau postsecondaire ne sont pas celles dont ont besoin les épouses et les mères qui peuvent entrer à temps partiel, ou plus tard, sur le marché du travail. Quant au deuxième point, il n'est pas évident, sur le plan neurologique, que l'intelligence de l'homme et celle de la femme soient identiques; si elles ne le sont pas, les pressions en vue d'obtenir des cours semblables peuvent bien ne pas assurer la flexibilité qui permettrait d'optimiser le potentiel des femmes.

– Il faut réclamer des politiques publiques de nature à permettre une plus juste répartition de l'emploi rémunéré par divers moyens : heures de travail plus courtes, congés spéciaux, possibilité de retraite anticipée et salaires réduits, c'est-à-dire plus équitablement répartis.

– Il faudrait inciter fortement les pouvoirs publics à mettre au point des programmes qui offriraient de l'emploi aux travailleurs à revenu minime dans des activités utiles pour la société, comme la garde d'enfants ou la protection de l'environnement.

– Le système de paiements de transfert aux personnes est devenu infiniment compliqué et ne satisfait pas les besoins des pauvres, dont beaucoup sont des femmes; un revenu annuel de base serait plus équitable et efficace.

Discussion générale

Une question, entre autres, soulève beaucoup d'intérêt durant la discussion : il s'agit de l'avènement récent du « travail électronique à domicile », c'est-à-dire du travail qui est effectué sur de l'équipement électronique à la maison plutôt qu'au bureau. Quelqu'un demande comment ce nouveau concept défavorise les femmes. La sénateure Marsden répond que, dans ce domaine, les hommes ont apparemment tendance à s'occuper de travaux d'un ordre supérieur, comme l'analyse de programmes, tandis que les femmes se voient attribuer ordinairement des tâches plus modestes, comme le traitement de textes et le stockage de données. Mme Ray fait une mise en garde, précisant que les femmes qui combinent ce genre de travail à la maison avec la garde des enfants (habituellement par nécessité) sont facilement exploitées, surtout parce qu'il n'existe aucune loi provinciale pour protéger leurs intérêts.

Une participante apporte d'autres renseignements sur les dangers que cette nouvelle activité représente pour les femmes. À en juger par ce qui se passe aux États-Unis, dit-elle, les employeurs font faire du travail routinier à domicile, pour un bon nombre de motifs qui n'ont rien d'altruistes. Premièrement, en confiant ainsi à contrat des travaux à la tâche, ils évitent de payer régulièrement des salaires et des avantages sociaux; deuxièmement, ils peuvent aussi « refiler » à l'employé une bonne partie de leurs frais généraux et, finalement, ils nuisent ainsi à la formation de syndicats, étant donné que ces employés ont moins de chance de se syndiquer.

M. McCambly fait alors remarquer que, à son avis, les syndicats ont un important rôle à jouer dans la protection des femmes qui font ce type de travail, en vue de prévenir le genre d'exploitation qui a déjà caractérisé l'industrie textile. Il faudrait, dit-il, qu'ils commencent dès maintenant à syndiquer ces femmes.

Mme Walters est d'avis que des mesures devraient être prises pour assurer l'équité, ajoutant qu'il serait irréaliste d'essayer d'abolir cette activité domestique. Toutefois, le professeur Peitchinis n'est pas certain que cette tendance à la dispersion durera. Elle fait penser, dit-il, aux premières étapes de la Révolution

industrielle, alors qu'un grand nombre de petits ateliers ont fait leur apparition. Cette période a été suivie par la centralisation du travail dans les manufactures et, finalement, dans les industries. Quant à savoir si nous pouvons nous attendre que cette séquence se répète aujourd'hui, cela dépend, dit-il, de la façon dont les industries réagiront.

Dans une autre observation sur ce sujet, le professeur Peitchinis estime que de consommateur, le ménage est peut-être en train de devenir producteur, ce qui porte la sénateure Marsden à faire remarquer que c'est quand même là un rôle que le ménage a toujours joué, sauf, peut-être, dans l'esprit des économistes ! Quelqu'un enchaîne en attirant l'attention sur un nouveau domaine de l'économie, l'étude du ménage comme unité de production.

Au cours d'une autre discussion, le professeur Peitchinis laisse entendre que le progrès technologique est une force neutre, mais son affirmation est contestée par une autre personne qui déclare que, d'après des recherches effectuées récemment en Europe, l'incidence de la nouvelle technologie sur un organisme quelconque dépend, dans une grande mesure, de la structure et de la gestion de cet organisme. M. Peitchinis est d'accord et souligne que les recherches effectuées par la Communauté économique européenne au sujet des effets de la technologie microélectronique sur les mêmes industries, dans divers pays, ont montré que le taux de remplacement de la main-d'œuvre par la technologie est déterminé surtout par la politique de la direction. C'est pourquoi, dit-il, le progrès des femmes dans une entreprise dépendra de leur participation aux décisions au niveau du travail.

À propos des répercussions spécifiques du progrès technologique sur les emplois, M. Paradis rappelle que l'automatisation intensive des succursales bancaires n'a pas entraîné de nombreux licenciements.

En guise de conclusion, une participante commente non seulement la question du progrès technologique, mais aussi le colloque en général. Elle souligne que l'heureuse combinaison de l'expérience et des connaissances professionnelles avec les exemples simples et concrets qui ont caractérisé les exposés et les discussions, confirme son opinion que les femmes ont une importante contribution à apporter à l'établissement des politiques.

9 L'égalité en matière d'emploi

Allocution prononcée au banquet par Rosalie S. Abella

Selon les données de 1982, environ 52 % des Canadiennes font partie de la population active rémunérée. Elles constituent 41 % de la main-d'œuvre. Année après année, les femmes revendiquent des garderies plus adéquates, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, des avantages sociaux équitables, l'égalité d'accès à l'emploi, l'abandon des stéréotypes dans les choix de carrière et la suppression de toute ségrégation professionnelle. D'année en année, les autorités gouvernementales leur répètent que certaines mesures sont à l'étude et que des solutions sont en voie d'élaboration. Chaque année, le progrès est plus chimérique que réel. Faute de progrès, les pertes s'accumulent et s'avèrent de plus en plus difficiles à récupérer.

Nombre de femmes qui ont témoigné devant les membres de la Commission royale d'enquête sur l'égalité avaient peine à croire qu'on leur ait refusé l'accès à tant de débouchés aussi longtemps. En outre, elles n'apprécient guère se voir accuser d'être trop agressives lorsque la frustration les incite à condamner avec vigueur l'échec inadmissible de la société dans son ensemble, des gouvernements en général, ainsi que des institutions et des individus en particulier de traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

L'un des principaux facteurs qui empêche les femmes d'accéder à des débouchés d'emploi adéquats, selon les femmes elles-mêmes et les employeurs, est lié aux choix de carrière que font les femmes. Si ces choix sont fondés sur la présomption que les femmes n'ont pas à chercher un emploi rémunérateur et que le mariage leur assurera la sécurité économique, il est évident qu'elles ne s'interrogeront pas sur le genre de formation qui leur permettra d'acquérir de meilleures compétences professionnelles. Si elles sont intéressées au monde du travail – et la plupart le sont – elles doivent alors exploiter toutes les possibilités qu'offre le système d'enseignement. Ce système devra toutefois faire l'objet de changements radicaux pour répondre aux aspirations des femmes.

Les femmes intéressées à entrer sur le marché du travail ou à y revenir doivent avoir l'occasion d'améliorer leurs connaissances et leurs aptitudes afin d'avoir la possibilité d'accéder à une plus grande variété d'emplois. Elles ne doivent pas non plus être laissées pour compte dans le remous du changement technologique. Tous les efforts doivent être déployés pour briser le cercle vicieux de la ségrégation professionnelle et économique.

Les circonstances qui précèdent l'embauche peuvent être aussi importantes que celles qui existent une fois l'emploi obtenu. Le contexte culturel d'où sont issus les hommes et les femmes influe sur le milieu de travail. La perception mutuelle des hommes et des femmes en tant que conjoint(e)s et la façon dont les enfants perçoivent leurs parents, sont deux facteurs déterminants de la situation des femmes sur le marché du travail. Si les femmes sont considérées au foyer comme des personnes dépendantes sur les plans économique et social, elles conserveront un statut de subordonné sur le marché du travail. Si, par contre, elles sont perçues au foyer comme des partenaires égaux, socialement et économiquement, ce statut se reflétera dans les pratiques du marché du travail. Il s'impose donc d'envisager simultanément deux questions : la façon dont la société perçoit généralement les femmes, et les pratiques d'emploi qui touchent les femmes dans les entreprises.

Le problème se situe au niveau des valeurs – tenues presque religieusement – à l'égard du rôle et de la compétence des femmes au Canada. Nombre d'hommes et de femmes semblent incapables de réorienter leur propre mode de pensée pour échapper à la perception traditionnelle voulant que les femmes soient dépendantes des hommes et doivent les soutenir.

Au Canada, l'histoire et la tradition juridique ont sanctionné le rôle des femmes en tant que ménagères. Depuis plus d'un siècle, dans toutes les provinces, les doctrines juridiques sur l'union conjugale ont exigé que les statuts légaux de l'époux et de l'épouse soient fondus dans celui de l'époux. Ainsi, l'identité de l'épouse en tant qu'entité légale indépendante disparaissait. La loi a également exigé, plutôt que permis, que l'époux soit le soutien de famille, de sorte que les tâches domestiques ont été dévolues à l'épouse.

C'est tout récemment que les provinces ont commencé à imposer une obligation égale à l'époux et à l'épouse d'assurer leur propre soutien. Le droit

de l'un des conjoints au soutien de l'autre découle davantage des besoins d'ordre économique associés aux liens du mariage et de la division du travail au sein du couple, que de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Le mariage doit être considéré comme une association de personnes égales sur les plans économique et social, et le partage des responsabilités dans le mariage en regard du soutien de la famille et des tâches ménagères doit être envisagé comme une division à parts égales des contributions des deux conjoints à cette association.

Malgré l'existence de cette disposition de la loi voulant qu'un conjoint ne doive s'attendre à ce que l'autre soit automatiquement tenu d'assumer le soutien financier du ménage, le soin des enfants, ou les tâches domestiques, il faudra probablement quelques générations avant que cette nouvelle perception du mariage ne fasse sentir ses effets dans les autres institutions de la société. Il n'en demeure pas moins que les tribunaux doivent dès maintenant considérer que, même si l'un des conjoints – habituellement l'épouse – demeure au foyer, la contribution aux tâches domestiques est également valable dans une union maritale, que cette contribution ajoute ou non au revenu du ménage. Il n'existe plus de partage automatique des responsabilités domestiques en fonction du fait que l'un des conjoints est de sexe féminin et l'autre, de sexe masculin. Les rôles de soutien financier et de parent incombent aux deux conjoints.

De même, il serait erroné de sous-évaluer la contribution aux tâches ménagères et de méconnaître sa valeur économique du simple fait que ces tâches ne constituent pas un « emploi » au sens traditionnel du terme. Les ménagères qui ont fait un choix reconnu par la loi et justifié par leur propre statut d'épouse ne devraient pas être pénalisées sur le plan économique simplement parce que la plupart des femmes prennent aujourd'hui des options différentes.

L'égalité des femmes, à l'heure actuelle et dans l'avenir, réside essentiellement dans la possibilité de choisir – ce qui peut supposer ou non le choix d'un rôle « traditionnel » – avec l'assurance qu'elles n'auront pas à assumer de plus grandes responsabilités économiques que ne le font les hommes et de recevoir pour leur contribution les mêmes avantages que les hommes, quel que soit le contexte de « travail » choisi. Des efforts particuliers doivent être faits en vue de fournir le soutien humain et financier nécessaire à ces femmes qui, en l'absence de la contribution d'un conjoint aux tâches du ménage occupent deux emplois à temps plein : l'un, rémunéré, au sein de la population active et l'autre, non rémunéré, à titre de conjoint à qui échoie la responsabilité première pour les tâches domestiques.

Il y a lieu de se pencher sur diverses idées traditionnelles et stéréotypées qui sont préjudiciables aux femmes. La première a trait à la famille qui est considérée comme une entité indivisible dans la formulation des politiques sociales[1]. En tant qu'entité, la famille remplit une fonction d'ordre privé à l'égard de ses membres en leur fournissant des services sur les plans émotif, social et souvent financier. Servant de rempart contre les événements extérieurs, la famille peut être une source de réconfort et de protection. Mais au-delà de cette généralisation simplificatrice et idéaliste, il est faux de penser qu'il existe une forme standardisée d'organisation sociale ou économique des familles. Cette vision erronée des choses semble jouer au détriment des femmes et des hommes, à qui l'on assigne des rôles pré-déterminés.

Bien que les femmes et les hommes aient au même titre le droit de travailler et de demeurer à la maison, les femmes continueront vraisemblablement à assumer les tâches domestiques, d'ici à ce que la nouvelle orientation du droit de la famille – à l'effet que chacun des conjoints est responsable de son propre soutien – prenne racine et amène les jeunes filles et les femmes à constater qu'elles doivent elles-mêmes, et autant que tout autre futur conjoint, être indépendantes sur le plan financier.

En 1982, plus de 70 000 divorces ont été enregistrés au Canada; environ un mariage sur trois se solde maintenant par un divorce[2]. Les données du recensement indiquent que le nombre de familles monoparentales s'est accru de 477 525 en 1971 à 714 005 en 1981. La même année, les statistiques montraient que 85 % des familles monoparentales étaient dirigées par des femmes et que trois familles sur cinq ayant à leur tête une femme vivaient au-dessous du seuil de la pauvreté[3]. Les femmes qui ont assumé principalement le rôle de ménagère peuvent être lourdement pénalisées sur le plan économique lorsque leur mariage se brise; elles doivent recevoir une assistance quelconque, sous la forme de dispositions fiscales ou de pensions ainsi que de mesures exécutoires en regard des allocations d'entretien et de soutien, pour leur permettre d'éviter la pauvreté et d'avoir une certaine stabilité financière. Lorsque les femmes postulent un emploi, leur travail de ménagère et de bénévole devrait être considéré au chapitre de l'expérience de travail. Si elles travaillent à temps partiel, elles ne doivent pas assumer les conséquences injustes d'un préjugé voulant que le travail à temps partiel ne soit pas une occupation sérieuse. Les femmes doivent être rémunérées et avoir accès aux avantages sociaux sur une base proportionnelle à celle des travailleurs à temps plein[4].

Mais pour l'ensemble des femmes, qu'elles travaillent au foyer ou au sein de la population active rémunérée, il est crucial qu'elles ne soient pas

considérées comme des satellites économiques de leurs partenaires, pour les fins des programmes et des politiques. Les lois fiscales, les régimes de pension et la perception des responsabilités des parents dans le public en général sont autant de questions qui doivent faire l'objet d'un examen et, dans certains cas, d'une révision fondamentale, pour que les femmes aient enfin le statut de personne autonome et que disparaisse la notion de dépendance ainsi que la perception erronée que leurs options diffèrent de celles des hommes.

Nonobstant l'égalité du droit au travail, certains impératifs d'ordre biologique ne peuvent être niés. Ce sont les femmes, plutôt que les hommes, qui deviennent enceintes. Les enfants ont besoin de soins. Il s'impose de créer un milieu propice à la prestation de soins adéquats aux enfants tout en tenant compte du droit des hommes et des femmes, de maximiser leur potentiel économique. Un tel contexte ne pourra toutefois se réaliser si le public continue à penser que la responsabilité première pour le soin des enfants incombe aux femmes. Il n'y a aucune alchimie qui confère à un sexe plutôt qu'à l'autre une aptitude plus grande pour élever des enfants ou occuper un emploi rémunéré.

Le soin des enfants doit être perçu comme une responsabilité des parents plutôt que de la mère seule. Nous imposons un fardeau et des restrictions injustes aux hommes et aux femmes si nous ne fondons pas les pratiques d'emploi et autres sur une politique de partage des responsabilités entre les hommes et les femmes à l'égard du soin des enfants.

Pour les femmes, mères de famille, le manque de garderies offrant des services de qualité adéquate à un prix abordable constitue un des grands obstacles à l'égalité au travail. L'urgence et l'unanimité des requêtes formulées à cet égard par des femmes de tous les milieux ont obligé la Commission à accorder une attention spéciale à cette question.

La nécessité d'apporter des mesures correctives et les demandes en ce sens découlent du nombre sans cesse croissant de mères de famille dans la population active. Leurs enfants requièrent des soins adéquats. La loi canadienne impose aux deux parents le devoir de s'occuper de leurs enfants, mais la coutume veut que cette responsabilité incombe à la mère. C'est donc la mère qui subit le blâme ou la désapprobation sociale lorsqu'elle choisit d'entrer sur le marché du travail. Et c'est la mère qui assume habituellement la responsabilité, morale autant que matérielle, de prendre les dispositions nécessaires pour faire garder les enfants.

Le temps est venu de mettre de côté les considérations émotives et d'aborder la question de front. C'est un fait : les femmes travaillent. Et elles ont le même droit au travail que les hommes[5]. Aussi, bien des parents doivent tirer parti des services de soins aux enfants qui existent[6], même si parfois la qualité laisse à désirer. Il y a des parents qui réussissent à obtenir des soins adéquats pour leurs enfants, d'autres pas.

Certains prétendent[7] qu'il n'y a aucun besoin manifeste d'établir des services de garderie car, si c'était le cas, moins de femmes travailleraient. Selon eux, le manque de services adéquats ne semble pas empêcher les femmes de travailler au même titre que les hommes. Ces propos ne sont tout simplement pas fondés. Non seulement le manque de services de garderie adéquats empêche les femmes de travailler, mais il limite aussi la qualité de leur participation au marché du travail. La création de services de soins aux enfants est une condition essentielle de l'égalité des mères de famille en matière d'emploi.

Il y a par ailleurs un aspect du problème qui est encore plus important, à savoir que la création de tels services profite, d'abord et avant tout, aux enfants. Les avantages pour les parents venant en second lieu. Ignorer le problème des services de garderie, c'est ignorer les besoins de l'enfant. Des études montrent que ces services sont loin de leur nuire, certains enfants y gagnent même beaucoup[8].

La question des « garderies » a tendance à être associée à celle des « droits des femmes », si bien qu'elle donne lieu à des arguments tendancieux de la part de certains qui soutiennent que les femmes ont le devoir de rester à la maison pour élever leurs jeunes enfants. Comme l'a fait observer un auteur, la question des garderies pour les enfants d'âge préscolaire est généralement abordée dans le contexte plus large de l'emploi des mères de famille, et le recours à un tel argument pour limiter la création de services de garderie vient renforcer l'opinion voulant que le travail est, et ne doit être, qu'une activité secondaire pour les femmes, ce qui s'avère un argument particulièrement utile lorsque le taux de chômage est élevé[9].

En revanche, l'expression « soin des enfants » correspond davantage à la réalité. Elle évoque un système où les enfants reçoivent des soins lorsque les parents (le père, la mère ou les deux) ne peuvent

s'en charger à temps plein. La question peut être présentée sous forme d'un syllogisme :

– la société a le devoir de veiller à ce que les enfants à charge reçoivent au moins les soins essentiels;

– il incombe aux parents, en premier lieu, de dispenser ces soins;

– les parents ne sont pas toujours en mesure de fournir les soins requis à temps plein;

– par conséquent, il faut que la société dispense ces soins aux enfants lorsque les parents ne sont pas en mesure de le faire.

Sans aucun doute, les enfants doivent pouvoir compter sur leurs parents pour les besoins et les nécessités de la vie. Cette responsabilité fondamentale au sein de notre société ne serait pas menacée par des services de soins aux enfants offerts à tous.

Ainsi, l'État intervient dans le domaine de l'enseignement, peu importe que ceux et celles qui ont des enfants à charge soient en mesure ou non d'assurer leur formation scolaire. L'existence d'un système d'éducation universel ne vise aucunement à retirer aux parents leur responsabilité première à l'égard du soin des enfants. C'est plutôt un système complémentaire, encore qu'il ait une grande influence servant à donner aux jeunes les compétences dont ils auront besoin, à l'âge adulte, pour assumer leurs responsabilités.

Plusieurs des arguments opposés à l'introduction d'un système universel de qualité pour le soin des enfants sont identiques à ceux qui furent invoqués à l'encontre des écoles publiques et de l'enseignement universel au 19e siècle[10]. Parmi les arguments invoqués à l'époque contre l'adoption d'un système d'éducation universel, citons la menace qu'il faisait peser sur le rôle des parents et l'équilibre de l'enfant – appelé à passer des heures dans une salle de classe, éloigné des siens – la destruction éventuelle de la cellule familiale – noyau de la société – et, enfin, le coût énorme de cette initiative.

Il en va de même pour la garde des enfants. Si l'État est en droit de veiller à l'éducation des enfants, de même qu'à élaborer des normes pour les soins qui leur sont dispensés, alors l'association des parents et de l'État doit commencer à la naissance de l'enfant et se poursuivre aussi longtemps que l'enfant en aura besoin, quel que soit son âge, et peu importe qu'il fréquente ou non l'école et qu'il ait un parent demeurant à temps plein à la maison ou non.

Le Canada est en retard sur bien d'autres pays industrialisés de l'Occident pour ce qui est des services de soins aux enfants. En France, par exemple, où seulement 44 % des mères de famille travaillent à l'extérieur du foyer, des centres de soins préscolaires gratuits et facultatifs font partie du système scolaire; 95 % des enfants âgés de trois à six ans les fréquentent[11]. En Allemagne de l'Ouest, 75 % des enfants de moins de six ans fréquentent de tels centres à temps plein. En Italie, le taux de participation est de 67 %[12]. Dans les autres pays européens, y compris la Suède, des services de puériculture sont dispensés gratuitement ou à un coût très faible. Dans la plupart des cas, c'est le gouvernement qui assume entièrement ou en partie la prestation de ces services préscolaires[13]. Au Canada, par contre, les garderies autorisées ne peuvent accueillir que moins de 15 % des enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille.

Aux États-Unis, il semble que les services de garde soient beaucoup plus étendus qu'au Canada mais, là également, leur nombre et leur qualité laissent à désirer[14]. Les formules de financement varient beaucoup et la plupart des enfants sont confiés à des services qui opèrent sans permis et dont la qualité n'est pas connue[15].

Les Nation Unies et l'Organisation internationale du travail ont reconnu que des services de garde adéquats sont une condition essentielle à l'égalité des femmes en matière d'emploi[16]. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Canada en 1981, stipule « qu'afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et d'assurer leur droit réel au travail », les pays signataires doivent prendre des mesures ayant pour objet « d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants »[17].

Du point de vue des besoins des enfants, qui représentent environ 25 % de la population canadienne[18], et de ceux des parents, l'idéal serait d'avoir un système de garderies abordable, de bonne qualité et universel, mais facultatif. Une telle orientation obligerait bien des gens à repenser leur façon de concevoir le soin et l'éducation des enfants. Pour d'autres, il s'agit d'un objectif incontestable qui retient avant tout l'attention parce qu'il n'a pas encore été mis en œuvre.

Du point de vue de l'enfant, il importe peu de s'attacher aux raisons pour lesquelles la plupart des mères de famille travaillent. Le fait que bon nombre d'entre elles travaillent parce que la famille a besoin d'un deuxième revenu n'est toutefois pas sans importance. La baisse du nombre de familles canadiennes vivant sous le seuil de la pauvreté entre 1969

et 1980 est attribuée à cette deuxième source de revenu (les femmes qui travaillent à temps plein contribuent en moyenne à 39 % du revenu familial)[19]. Un rapport du Conseil national du bien-être social, publié en 1979 et intitulé *Les femmes et la pauvreté*, révèle que si on retranchait le salaire des épouses, le nombre de familles à deux conjoints vivant sous le seuil de la pauvreté augmenterait de 51 %[20].

Du point de vue de la mère, la possibilité de choisir un emploi se trouve limitée par le manque de services de soins aux enfants et par la nature même de ces services. « Ce sont les femmes qui, pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales et professionnelles, sont appelées, plus souvent que les hommes, à prendre des décisions difficiles (par exemple, quitter leur emploi pour prendre soin de jeunes enfants)[21] ». Selon les données d'une enquête sur la population active, environ 121 000 femmes ont dû quitter leur emploi ou en refuser un en 1980 parce qu'elles éprouvaient des difficultés en rapport avec la garde de leurs enfants[22].

Manifestement, il y a un lien étroit entre la disponibilité de services de soins aux enfants et le taux d'activité des femmes[23]. Diverses études montrent que si les femmes sont si nombreuses à travailler à temps partiel, c'est qu'elles doivent concilier les impératifs du soin des enfants avec un emploi rémunéré sur le marché du travail[24].

Selon une étude réalisée aux États-Unis, les statistiques nationales recueillies et classifiées pour le compte du Bureau of Labor Statistics par le Bureau of Census indiquent qu'une plus grande proportion de mères de famille ayant de jeunes enfants travaillent à temps partiel que ce n'est le cas pour les femmes en général[25]. L'étude arrive à la conclusion que le manque de services de garderies oblige les femmes à exercer des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et les empêche d'obtenir des promotions ou la formation nécessaire à leur avancement[26].

Le fait que les entreprises ne semblent pas s'adapter à la réalité que les femmes deviennent enceintes et aient des enfants préoccupe profondément les travailleuses. Les employés, hommes et femmes, quittent leur travail pour diverses raisons et à des fréquences diverses. Les jeunes hommes passent souvent d'un emploi à un autre lorsqu'ils recherchent une plus grande mobilité à l'intérieur d'une entreprise et des possibilités d'avancement. C'est là une réalité si courante sur le marché du travail qu'on semble très peu s'inquiéter de la possibilité que le temps et les ressources consacrés à ces jeunes hommes aient été investis à perte. Pourtant, les entreprises n'hésitent pas à exprimer leur mécontentement à l'égard de la perte – habituellement temporaire et pour une période de moins de quatre mois – d'une employée qui a eu un enfant.

Nombre de femmes constatent que leur situation actuelle ou future de mère constitue un facteur important, mais rarement mentionné, qui influence les pratiques d'embauche et d'avancement. Certaines entreprises craignent d'engager de jeunes femmes en âge d'avoir des enfants, même si elles sont par ailleurs compétentes. La perspective d'un congé de maternité semble inspirer plus d'inquiétude que ce n'est le cas pour les congés de formation, les longues vacances ou même les congés de maladie prolongés. Cette inquiétude se transmet à l'ensemble de la main-d'œuvre féminine et il en résulte une certaine forme de chantage donnant littéralement lieu à une contraception psychologique. Les femmes en viennent souvent à penser qu'elles ne doivent pas avoir d'enfants ou, si elles en ont et ne veulent pas enfreindre le principe de la primauté de la carrière, qu'elles doivent agir comme si elles n'avaient pas d'enfants.

Les employeurs ne devraient pas conjecturer davantage sur ce que peut faire, devrait faire ou ne devrait pas faire une mère, qu'ils ne le font dans le cas d'un père. Ils doivent considérer que leurs employés, de l'un ou l'autre sexe, ont les mêmes responsabilités familiales. L'exigence de la mobilité géographique, par exemple, peut se révéler un véritable obstacle pour les mères qui désirent de l'avancement, mais il peut aussi constituer un lourd fardeau pour les pères qui sont appelés par leurs entreprises, avec une régularité presque indifférente, à déménager d'une ville à l'autre. Nous constatons avec ironie que les entreprises commencent à s'interroger sur ce modèle de carrière traditionnel, non parce qu'elles jugent qu'il peut avoir des conséquences négatives pour la famille de leurs employés, mais parce que les hommes à qui elles offrent ces promotions dans des postes lointains les déclinent de plus en plus fréquemment pour tenir davantage compte des intérêts de carrière de leur partenaire.

La majorité des femmes sont employées dans des tâches de bureau, la vente ou des fonctions de soutien. Ce ne sont pas seulement les emplois les moins bien payés, mais encore ceux qui offrent le moins de possibilité d'avancement. Même lorsqu'une femme remplit des fonctions de gestion, comme c'est le cas de plusieurs secrétaires, on n'en tient aucunement compte lors de la recherche de candidats prometteurs pour des postes de responsabilité. En outre, les femmes n'ont pas droit aux mêmes congés à des fins d'éducation ou de formation que leurs homologues masculins, et elles sont rarement choisies pour faire partie de comités ou de groupes d'étude à qui l'on a confié un mandat important. Pour en arriver à briser la ségrégation professionnelle qui existe à l'heure actuelle, il est nécessaire de donner

aux femmes la formation voulue, les embaucher et leur offrir des débouchés dans toute la gamme des postes existants. Il faut faire plus que de nommer à l'occasion une femme à un poste de gestion. L'embauche de femmes qualifiées dans toutes les catégories professionnelles doit devenir une pratique courante.

Le travail des femmes, indépendamment du lieu où elles l'exécutent, devrait être valorisé et rémunéré comme celui des hommes.

On devrait les inciter à se perfectionner et à présenter leur candidature à un vaste éventail d'emplois et de carrières. Mais si elles optent pour des emplois traditionnellement occupés par des femmes, elles ne devraient pas, de ce seul fait, toucher une rémunération inférieure à celle versée pour un travail qui n'a pas une valeur plus grande mais qui est effectué surtout par des hommes.

Le débat actuel sur l'égalité au chapitre de la rémunération semble parfois donner l'impression qu'il ne s'agit pas là d'un problème sérieux. Parler d'un écart salarial de « seulement » 10 % tend à banaliser le problème et laisse à penser que l'écart s'est maintenant rétréci au point d'être tolérable.

Ce n'est pas le cas. En 1911, le salaire moyen des travailleuses canadiennes s'établissait à 53 % de celui des hommes[27]. En 1982, on estimait qu'il variait entre 55 et 64 % du salaire des hommes[28]. Autrement dit, l'écart s'est refermé de 2 à 11 points de pourcentage tout au plus en 70 ans. Ce qui étonne, c'est que cet écart ait été toléré pendant si longtemps et qu'il soit encore toléré de nos jours.

Le salaire annuel moyen des hommes travaillant à temps plein durant toute l'année était de 25 096 $ en 1982. Pour les femmes, il était de 16 056 $, c'est-à-dire 63,9 % de celui des hommes. Le salaire annuel moyen des hommes travaillant à temps plein ou à temps partiel s'établissait à 19 164 $. Dans le cas des femmes, il était de 10 472 $, soit 54,6 % du salaire moyen des hommes[29]. Les femmes gagnaient sensiblement moins que les hommes dans toutes les catégories professionnelles. Même dans le groupe des employés de bureau, une travailleuse à temps plein touchait en moyenne, en 1982, un salaire équivalant à 66,9 % de celui d'un travailleur à temps plein.

Si l'on tient compte du fait que les prestations d'assurance-chômage sont établies en fonction du salaire, tout comme le sont les prestations de retraite, on voit à quel point le problème est sérieux.

En 1982, le revenu familial moyen dans les ménages où les deux conjoints travaillaient, mais où le mari était le soutien principal, s'élevait à 35 265 $. Lorsque l'épouse était le soutien principal, le revenu familial était de 28 716 $. Dans les ménages où seul le mari travaillait, le revenu familial moyen atteignait 24 287 $. Toutefois, lorsque seule la femme avait un travail rémunéré, le revenu familial n'était que de 9 956 $. Dans 11,4 % des ménages, l'épouse gagnait un salaire plus élevé ou égal à celui de son époux.

Le coût de l'écart salarial pour les femmes est très élevé. Et la perte qu'elles subissent ne sert aucunement un objectif social clairement justifiable. Prétendre, comme le font certains, que nous n'avons pas les moyens de rémunérer les femmes au même taux que les hommes, c'est insinuer que les femmes se doivent d'accepter un moindre salaire jusqu'à ce qu'on ait donné suite à d'autres priorités d'ordre financier. Ce raisonnement est trompeur et repose sur une prémisse inadmissible, à savoir l'acceptation de distinctions arbitraires fondées sur le sexe pour continuer d'imposer des conditions injustes, notamment lorsque l'économie se porte mal.

Si l'argument était logique, sinon équitable, on pourrait s'attendre à un certain progrès de la situation des femmes lorsque l'économie s'améliore. Mais faire appel aux femmes pour amortir les avatars de l'économie relève du sophisme. Autrement, nous aurions été témoins de la fluctuation de l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes au cours des ans, selon la conjoncture économique. Or, nous n'observons pas de telles fluctuations[30]. L'écart persiste, quelle que soit la conjoncture. Il persiste en dépit des engagements de la société au chapitre de la justice sociale. Il persiste devant la loi. En un sens, peu importe si la disparité de salaire entre les hommes et les femmes est le résultat de pratiques manifestes, subtiles voire bien intentionnées. Tant que cette disparité persiste, il faut en chercher les raisons, suivre la situation de près et prendre les mesures qui s'imposent.

La seule conclusion que l'on puisse en tirer est la suivante : la législation sur l'égalité des salaires a eu une incidence négligeable sur l'écart de traitement[31], et ce, en partie parce que cette législation s'applique dans bien des cas seulement aux hommes et aux femmes qui remplissent les mêmes fonctions ou des fonctions semblables dans le même établissement. Elle ne tient pas compte du nombre considérable de femmes qui sont confinées dans des emplois dits « féminins » ou qui travaillent dans des entreprises où on ne compte que peu d'hommes sinon aucun, empêchant ainsi une comparaison des salaires. Il y a un autre facteur encore plus important; conceptuellement, la notion de « salaire égal pour un travail égal ou similaire » ne règle pas le problème fondamental de la sous-valorisation du travail des femmes.

Pour les femmes, il est essentiel que la question de l'égalité des salaires soit envisagée sous l'angle du « travail de valeur égale ». Il y a des secteurs d'emploi majoritairement féminins qui le resteront probablement. Malgré une décennie de programmes d'égalité des chances, 62 % des femmes se retrouvent encore dans trois catégories professionnelles, soit le travail de bureau, la vente et les services. Ce sont les mêmes catégories d'emplois dans lesquelles elles étaient reléguées en 1901[32].

Quoiqu'il faille inciter les femmes par tous les moyens à opter pour des professions différentes et à occuper des emplois traditionnellement masculins, bon nombre préféreront encore se diriger vers des domaines tels que le travail de bureau, les services et la vente qui, à l'encontre des professions normalement réservées aux hommes[33], sont caractérisés par de faibles salaires, un statut inférieur et l'absence de mobilité.

En 1982, 50 % des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 15 000 $ par année, alors que moins de 22 % des hommes travaillant à temps plein touchaient ce niveau de salaire ou un salaire moindre[34].

Il a été dit, avec raison, que la société n'apprécie pas à sa juste valeur le travail des femmes, de sorte qu'elles sont mal payées, et que cette situation est le reflet du rôle que la collectivité attribue respectivement aux hommes et aux femmes[35]. Il ne fait aucun doute que les stéréotypes sexistes ont eu des conséquences sur le processus décisionnel au sein du marché du travail et qu'ils ont, par voie de conséquence, limité les possibilités et l'ambition des femmes, en plus de façonner leur comportement[36].

Peu importe, toutefois, si les emplois dominés par les femmes paient moins parce que ce sont des femmes qui les occupent[37], ou parce que l'entreprise concernée ou le marché sous-évalue leur contribution[38]. La question est de savoir si la ségrégation des emplois doit continuer d'être tolérée pour justifier des écarts salariaux injustes. Comme l'a fait remarquer un auteur, si l'importance capitale des emplois exercés par les femmes laisse supposer que ces emplois sont sous-évalués du seul fait qu'ils sont exercés par des femmes, pourquoi incomberait-il alors aux femmes de choisir un autre métier et non à la société de mieux rémunérer ces professions[39] ?

À défaut de mesures concrètes pour réduire l'écart salarial, on pourrait envisager de laisser la situation évoluer selon les caprices du marché. Ceux qui prétendent que l'égalité de rémunération et les autres questions économiques concernant les femmes se régleront progressivement avec l'évolution du marché ne se rendent pas compte que les valeurs mêmes du marché sont peut-être discriminatoires[40], ou ne s'en soucient pas. Le marché fournit une excuse par excellence pour se désintéresser de nombreux besoins. Jusqu'ici, les plus puissants au sein de la société n'ont pas démontré une très grande habileté pour régler le problème de la discrimination à l'égard des femmes et des groupes minoritaires en matière d'emploi, surtout lorsque la conjoncture économique ne s'y prêtait pas. Aussi, il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que la situation change sensiblement, à moins que des lois ne soient adoptées pour amener le marché à s'attaquer à ce problème.

Au coeur du problème, se trouve la perception de ce que les mères et les femmes font normalement, ou plutôt, ce que la majorité d'entre elles avaient l'habitude de faire mais ne font plus aujourd'hui. Il est temps que les employeurs cessent de douter de l'engagement des femmes à l'égard de leurs responsabilités professionnelles. Elles ont cet engagement. Une fois cela compris et traduit dans la réalité, lorsqu'on cessera de s'étonner devant une femme au rendement exceptionnel ou, si elle a un rendement médiocre, de réagir comme si cela était fatalement prévisible, lorsqu'on cessera de se demander, publiquement ou en privé, si la femme qui vient d'être nommée est vraiment qualifiée, quand la nomination d'une femme sera si facilement acceptée que le sexe du candidat ne sera même pas mentionné, lorsqu'on aura accepté que les aptitudes sont le propre des individus plutôt que d'un sexe, alors, et seulement alors, aurons-nous une certaine égalité des sexes. Les femmes ont les mêmes genres de tempéraments, de caractéristiques et d'aptitudes que les hommes, et la société devrait cesser de prétendre qu'il en est autrement.

Sans une volonté soutenue d'agir sur tous ces plans, les progrès seront minimes. Les commissions des droits de la personne doivent disposer des ressources nécessaires pour accomplir leur mandat. Les partis politiques doivent encourager les femmes à jouer un rôle égal et significatif tant comme candidates que comme conseillères en matière de politique. Les médias doivent davantage prendre conscience de la manière dont ils présentent les « questions féminines ». Les entreprises doivent être incitées à passer en revue leurs pratiques d'emploi et à dépister et à éliminer les obstacles que doivent affronter les femmes. Enfin, le public doit apprendre à cesser de penser en fonction du comportement que devrait avoir l'un ou l'autre sexe, et commencer à penser en termes d'égalité. Tant et aussi longtemps que l'on remettra à plus tard ces initiatives, les hommes tout autant que les femmes ne pourront atteindre leur plein potentiel.

Il serait peut-être vain de tenter d'expliquer les raisons, nombreuses et complexes, qui sont à l'origine de la discrimination. Il serait sans aucun

doute intéressant de savoir pourquoi certaines attitudes ou pratiques ont pris racine, mais lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures pour corriger une situation manifestement injuste, il importe peu que les causes à l'origine aient été bienveillantes, malveillantes ou d'ordre pratique. On peut présumer que si le contexte ne s'y était pas prêté, les intéressés n'auraient subi aucun préjudice. Il s'agit maintenant, alors que la population est davantage sensibilisée, de s'intéresser non pas aux motifs pour lesquels il y a eu discrimination, mais à la meilleure façon de faire évoluer la situation. L'un des moyens d'y arriver, c'est de faire appel à notre sens collectif de l'équité.

L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans obstacles arbitraires. La discrimination n'est autre que la présence d'une barrière injustifiée qui vient s'interposer entre la compétence d'une personne et la possibilité qu'elle a d'en faire la preuve. Lorsque quiconque désirant se réaliser aura véritablement la possibilité d'accéder à l'emploi qui lui permettra de mettre pleinement à profit son potentiel, alors nous aurons réalisé une certaine égalité, c'est-à-dire une liberté de choisir sans aucune discrimination.

Dans ce contexte, la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de façon délibérée ou par voie de conséquence, gênent l'accès d'une personne ou d'un groupe aux possibilités qui s'offrent en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. L'intéressé n'est pas limité par ses capacités, mais par des barrières artificielles qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel.

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnelle ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant de pratiques ou de systèmes adoptés pour d'autres motifs. Si certaines pratiques ont des répercussions particulièrement néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires.

Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences que peut avoir un système. On pourra alors constater que des obstacles injustifiés nuisent aux chances de certaines personnes. Ces conséquences ne sont pas nécessairement la preuve d'une injustice, mais elles signalent qu'il y a eu lieu d'examiner la situation de plus près pour déterminer si l'incidence négative que l'on observe résulte effectivement de pratiques injustes qui appellent des mesures correctives ou si elle découle d'une situation non discriminatoire.

La recherche de l'égalité en matière d'emploi ne signifie pas nécessairement qu'il faille appliquer les mêmes mesures à tous. Elle doit servir à déterminer et à éliminer, un par un, les obstacles discriminatoires. Ce que l'égalité en matière d'emploi préconise, c'est l'accès à une gamme de possibilités pour permettre à chacun et chacune de réaliser pleinement son potentiel.

L'égalité peut parfois signifier traiter tous les individus de la même façon, malgré les différences qui les caractérisent, mais elle peut également signifier les traiter en égaux en tenant compte de leurs différences.

Auparavant, la notion d'égalité s'associait uniquement à celle d'identité, et mettre tout le monde sur un pied d'égalité voulait dire traiter tout le monde de la même manière. Nous savons maintenant que cette façon de voir peut aller à l'encontre de la notion d'égalité. À faire abstraction des différences, il arrive qu'on ne tienne plus compte des besoins légitimes. Mais il est injuste de se servir des différences entre individus pour les empêcher d'accéder à une participation équitable. L'égalité n'a aucun sens si elle ne signifie pas que nous sommes d'égale valeur malgré des différences de genre, de race, d'ethnie ou malgré un handicap. La dimension que l'on attribue à ces différences par voie de projection ou de mythes ne doit pas sanctionner la discrimination.

Ne pas vouloir reconnaître les différences et refuser de les concilier revient à nier l'égalité d'accès et des chances, et constitue un comportement discriminatoire.

Si nous ne supprimons pas les distinctions arbitraires, les femmes seront injustement pénalisées et leur condition n'évoluera que très lentement. Il faut donner un nouveau élan à l'objectif d'égalité afin de corriger le plus rapidement possible une situation engendrée par une vision étroite des choses qui a eu pour effet de limiter les femmes de façon arbitraire.

L'éducation ne saurait constituer le seul remède. Trop souvent, elle a été considérée comme la panacée qui réussirait à débarrasser la société de ses préjugés. Mais l'éducation s'est avérée un agent de changement décevant, lent à produire des résultats et souvent tout à fait inefficace devant des préjugés fortement enracinés. C'est une voie d'autant plus inadéquate que la nécessité de corriger les injustices présentes est impérieuse.

La formule classique d'une commission des droits de la personne, qui a laborieusement montré à la société que les individus faisant l'objet de discrimination délibérée disposaient de recours, est maintenant remise en cause en raison des lacunes qu'elle présente, au plan juridique, pour aborder le problème dans son ensemble. Conçues pour régler sur une base individuelle les cas de discrimination intentionnelle, les organismes chargés de protéger les droits

de la personne ont un effet surtout ponctuel alors que la situation exige une solution globale.

Il est parfois extrêmement difficile de déterminer s'il y a discrimination intentionnelle. Il n'est cependant pas superflu d'envisager des mécanismes offrant réparation aux victimes lorsque la preuve peut être faite qu'il y a eu discrimination intentionnelle. Au contraire, le besoin pour de tels recours est manifeste, même s'ils ne constituent qu'une solution partielle à un problème fort complexe. Certaines personnes sont pleines de préjugés mais ne les expriment pas, alors que d'autres font preuve de discrimination flagrante par ignorance ou bienveillance mal placée. Les intentions comptent parfois beaucoup moins que les conséquences qu'un comportement peut avoir pour les autres.

Ce sont les conséquences découlant des comportements qui sont à la base de la « discrimination systémique ». Il est donc plus important de se pencher sur l'incidence cumulative d'un modèle de comportement discriminatoire sur certains individus ou groupes que de chercher à savoir si la discrimination est involontaire ou intentionnelle.

On doit s'attaquer à la discrimination systémique en faisant appel à des mesures du même ordre. Plutôt que d'aborder la question de la discrimination au niveau individuel – celui de la victime et du coupable – il faut par une approche systémique reconnaître que ce sont les systèmes et les pratiques que nous adoptons, parfois à notre insu, qui peuvent porter préjudice à certains groupes dans la société. Ce sont les répercussions d'un système sur les particuliers ou sur les groupes, plutôt que les attitudes sous-jacentes, qui doivent guider l'adoption de mesures correctives.

L'action positive et l'équité en matière d'emploi commandent des mesures systémiques et systématiques, c'est-à-dire de mesures qui visent à améliorer la situation de ceux qui, en raison de leur appartenance réelle ou présumée à un groupe, doivent subir les effets négatifs et injustes de certains systèmes ou de certaines pratiques.

Les mesures systémiques répondent à des modèles de discrimination issus de deux situations classiques : 1) lorsque des systèmes conçus pour une collectivité homogène ont des effets particulièrement préjudiciables pour certains; et 2) lorsque des pratiques fondées sur des caractéristiques stéréotypées attribuées à une personne en raison du groupe auquel elle appartient ont des conséquences préjudiciables pour celle-ci.

Dans le premier cas, la discrimination provient de systèmes principalement destinés à la population mâle de race blanche apte au travail; dans le deuxième cas, elle est issue de pratiques inspirées des perceptions des mâles de race blanche aptes au travail au sujet des autres groupes de personnes.

Dans l'un et l'autre cas, les systèmes et pratiques institutionnalisés ont pour conséquence d'exclure largement et arbitrairement ceux et celles qui, du fait qu'ils appartiennent à un groupe donné, se voient privés de l'occasion de démontrer leurs capacités.

Une intervention pour corriger cette situation est donc justifiée, voire essentielle. Peu importe que ces mesures aient pour nom équité en matière d'emploi ou action positive, elles poursuivent le même objectif : permettre à ceux qui n'en auraient pas eu l'occasion par suite de discrimination de postuler les emplois disponibles. Ainsi, l'emprise d'un groupe sur certains avantages économiques prendra peut-être fin; et mettre fin à l'hégémonie d'un groupe n'est pas une forme de discrimination à rebours, mais plutôt le début de l'égalité. Améliorer la situation économique des femmes n'est pas un privilège ou un avantage qu'on leur accorde, il s'agit plutôt de l'élimination d'un préjugé qui joue en faveur des hommes de race blanche, et qui a eu cours trop longtemps aux dépens des autres groupes[41].

Il ne faudrait pas non plus avoir la naïveté de croire qu'une fois l'accès facilité, les groupes concernés seront automatiquement traités de façon juste. Il ne suffit pas de faire miroiter aux groupes exclus l'idée que l'instruction et la formation nécessaires garantiront des possibilités d'emploi. Ces groupes doivent avoir l'assurance que le changement implique l'égalité d'accès non seulement aux possibilités d'emploi en général, mais également aux possibilités auxquelles les aptitudes de chacun et chacune donnent droit. Dans ces conditions, seulement l'égalité en matière d'emploi prendra tout son sens.

Un principe comme l'égalité doit s'appuyer sur des moyens d'exécution. Il ne sert à rien de vouloir revendiquer des droits égaux à moins de disposer des moyens de les faire respecter. Que valent des droits qui n'existent que sur papier ?

C'est pourquoi nous comptons sur l'équité en matière d'emploi pour garantir non seulement l'accès sans discrimination aux possibilités existantes, mais également la réalisation de ces possibilités.

Par ailleurs, il faudra continuer de sensibiliser les femmes à l'égard de leurs propres inhibitions et les encourager à aller de l'avant. Toutefois, la probabilité de voir les efforts à ce chapitre couronnés de succès sera vraisemblablement plus grande si des personnes concernées peuvent espérer avoir des chances raisonnables d'atteindre leur but.

Si nous ne passons pas à l'action pour supprimer les obstacles qui se dressent, nous risquons d'attendre indéfiniment qu'ils disparaissent d'eux-mêmes. Ce qui veut dire qu'entre-temps, nous devrons tolérer la discrimination et les préjugés. En n'agissant pas, nous fermons les yeux sur le caractère fondamentalement injuste des distinctions qui servent à exclure un groupe ou un autre, et nous nous trouvons à endosser en tant que société les caractéristiques stéréotypées attribuées aux femmes et nous nous en servons pour légitimer le traitement que nous leur infligeons.

Si la façon dont les femmes sont traitées n'est pas justifiable, comme c'est le cas, nous avons l'obligation, collectivement, de remédier à cette injustice. C'est ainsi que nous témoignerons de notre engagement envers le principe d'égalité. En ce sens, l'inaction, quels que soient les arguments invoqués privément ou en public pour justifier la situation actuelle, constitue une acceptation de l'inégalité. Rien ne saurait justifier, du point de vue économique ou politique, la perpétuation de pratiques discriminatoires au Canada. Si nous n'agissons pas, ces pratiques continueront.

La parfaite égalité est probablement utopique. Quoi qu'il en soit, une société qui se considère civilisée ne peut se permettre de ne pas s'efforcer d'atteindre cet objectif. Si nous ne pouvons réaliser l'égalité parfaite, nous pouvons certainement réduire l'inégalité.

L'économie canadienne est chancelante depuis un certain temps. Le taux de chômage, qui était de 11,2 % en août 1984, devrait se maintenir autour de ce niveau jusqu'à la fin de la décennie[42].

Le plein emploi est souhaitable à tous les points de vue[43]. Nous sommes tout particulièrement conscients des avantages qu'il apporterait en regard de la réalisation de nos objectifs. De toute évidence, moins les emplois sont nombreux, plus la concurrence est vive, et moins il est probable que des propositions visant à changer les règles du jeu reçoivent un accueil favorable. Mais le fait que l'économie soit anémique ne justifie pas une attitude indifférente à l'égard de la discrimination.

Les femmes représentent environ 52 % de la population au Canada. Elles ont le droit, quelle que soit la conjoncture économique, de prétendre à leur juste part des possibilités d'emploi. Les choses étant ce qu'elles sont, la récession n'a fait qu'accentuer les inégalités qu'elles subissent depuis longtemps et qui leur ont valu d'être mal formées, mal employées, mal payées et carrément exclues de la population active.

La concurrence dans la recherche d'un emploi doit être impartiale, ouverte à tous ceux et à toutes celles qui ont ou pourraient avoir la compétence voulue, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur race ou de leur handicap. Il est difficile d'imaginer une excuse valable pour retarder encore le moment d'intervenir, compte tenu de nos idéaux déclarés et des engagements inscrits dans la Charte canadienne des droits et libertés. Pour ce qui est d'attendre une conjoncture plus favorable, l'âge d'or économique est sans doute encore plus éloigné que ne le prévoient les plus optimistes.

La mise en œuvre de politiques axées sur l'équité en matière d'emploi qui permettraient à quiconque le désire de pouvoir exploiter pleinement ses aptitudes professionnelles ne devrait pas être rattachée aux aléas de l'économie. Le moyen le plus efficace d'éviter que les femmes ne subissent à nouveau, de façon irréversible, le contrecoup humain et financier de la conjoncture économique est d'imposer l'équité en matière d'emploi. L'article 15 de la Charte permet de prendre une telle initiative, et si celle-ci n'est pas la solution à tous les problèmes, elle n'en constitue pas moins une étape importante.

L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés met un terme au débat sur la question de savoir si l'on devrait permettre que la situation économique du pays détermine le moment propice pour appliquer l'égalité. Le moment est maintenant venu de passer aux actes et de concrétiser cet objectif.

À vrai dire, l'approche employée pour améliorer la situation des femmes importe peu. Aucune solution n'est parfaite. Dans les mois et les années à venir, les avantages et les désavantages de tout l'éventail des moyens à notre disposition seront probablement scrutés à la loupe, donnant lieu à des débats animés qui attiseront les passions. Quelle que soit l'idéologie dont nous nous réclamons, nous ne devons jamais perdre de vue que les femmes sont aux prises avec un problème réel, un problème sérieux, qui ne saurait être toléré plus longtemps. Qui veut la fin prend les moyens, dit-on. Nous avons la responsabilité, devant nos ancêtres tout autant que nos descendants, de ne pas nous enliser dans une guerre de mots et de nous atteler à la tâche. Il nous faut chercher des solutions et espérer qu'aucune autre commission d'enquête sur l'égalité ne s'avérera nécessaire dans l'avenir.

10 Les orientations de la recherche dans l'avenir

Table ronde

Walter Block

De nombreux Canadiens se montrent favorables à une législation sur le salaire égal[1]. La popularité de cette idée se reflète d'ailleurs dans le fait que les trois grands partis politiques de ce pays semblent avoir fait plusieurs des principales revendications dans ce domaine[2].

Mais il y a des problèmes. Si une loi favorisant le salaire égal, à travail égal ou équivalent, est adoptée, le processus actuel (principal) de la détermination des salaires par le jeu du marché aura inévitablement tendance à être remplacé par des décrets arbitraires de fonctionnaires, bureaucrates, experts-conseils, juges et conseils des droits de la personne[3]. Or, une des fonctions importantes des salaires au sein du marché est de répartir la main-d'œuvre en ses points les plus nécessaires et les plus productifs. Si ce procédé est court-circuité par une loi sur l'égalité des salaires, la mobilité de la main-d'œuvre en sera d'autant réduite[4]. Il importe que les travailleurs se déplacent en réponse à la demande toujours changeante des consommateurs. À moins qu'ils ne soient poussés à agir ainsi sous l'impulsion des signaux du marché que constituent les variations de salaires, la flexibilité de l'économie s'en trouvera réduite[5]. La législation en matière d'égalité des salaires aura le même effet, puisqu'elle a pour but de « protéger les emplois des hommes de la concurrence des femmes, qui sont peu rémunérées »[6].

Les choses iraient bien assez mal si on se proposait de corriger les torts existant actuellement sur le marché du travail au moyen de lois sur l'égalité des salaires. Il nous faudrait alors procéder à un arbitrage entre les injustices faites aux femmes suite au comportement discriminatoire des employeurs, d'une part, et les risques d'inefficience économique, d'autre part. Or, il est faux de prétendre que les employeurs se rendent coupables de discrimination à l'endroit des femmes. Les lois sur l'égalité des salaires n'ont donc pas leur raison d'être, puisqu'elles se veulent un remède pour un mal qui n'existe pas.

Selon les statistiques disponibles les plus récentes[7], les gains des femmes correspondent à 64 % de ceux des hommes. À première vue, on pourrait conclure à l'existence flagrante d'une discrimination des employeurs à l'égard des femmes. Bien que plausible à prime abord, cette explication s'avère toutefois insoutenable. Afin de s'en convaincre, supposons que la productivité des hommes et des femmes sur le marché du travail est exactement la même. S'il en était ainsi, et en cas de discrimination réelle, ce seraient les femmes, et non pas les hommes, qui seraient payées bien en deçà de leur productivité marginale. Il faut dire que si une telle situation se produisait, elle serait fort instable. En effet, ceux qui seraient prêts à employer des femmes en tireraient de grandes chances de profit. Les employeurs indifférents à la discrimination par le sexe pourraient mettre en difficulté ceux qui ont tenu à donner libre cours à leurs « penchants sexistes »[8]. Et dans ce processus d'« exploitation » des femmes mal payées (qui se traduirait par l'embauche de celles-ci et par la création de pressions à la hausse sur leurs salaires), ces hommes d'affaires ne cherchant que leur profit ne feraient que favoriser l'égalisation des revenus des hommes et des femmes[9].

Mais les fait sont clairs. Les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes. Si la situation n'est pas due à la discrimination des employeurs[10], par quoi faut-il l'expliquer ? Il existe plusieurs causes possibles. La première et la plus fondamentale est que ce prétendu écart de revenus entre les hommes et les femmes n'est rien de plus qu'un effet statistique. Prenons d'abord le cas des femmes mariées. Un des problèmes qui se pose est que le revenu de la famille est enregistré dans les statistiques officielles sous le seul nom du mari[11]. Mais la plupart des mariages, tout au moins du point de vue économique, fonctionnent comme une association commerciale. Le mari peut gagner le tout ou une partie du revenu sur un strict plan comptable ou légal, mais le fait que son salaire soit aussi élevé est dû en grande partie aux efforts de son épouse. Il est donc grandement trompeur d'en accorder le crédit au mari, comme s'il s'agissait de son « propre » revenu. Il serait beaucoup plus correct de diviser le revenu total de la famille en deux parties, et d'en attribuer une pleine moitié à chacun des partenaires.

Supposons le cas de deux avocats qui ont accepté, à titre d'associés, de se partager de façon égale le revenu de leur bureau. *A*, le partenaire de l'« extérieur » s'occupe des clients, défend les causes devant les tribunaux et attire de nouveaux clients. *B*, le partenaire de l'« intérieur », étudie la jurisprudence,

effectue les recherches et dirige le bureau. Accorder à *A* la totalité ou la plus grande partie des profits – supposition grotesque – serait aussi insensé que de présumer, comme le fait Statistique Canada, que le mari canadien typique gagne réellement la totalité ou la plus grande partie de son revenu « propre ».

En réalité, les époux et épouses agissent en bien des cas de manière à augmenter le revenu enregistré du mari et à réduire celui de la femme. Ils le font en vue de maximiser les gains de la famille, compte tenu de leurs désirs, comme celui d'élever des enfants. On pourrait citer des milliers d'exemples d'un tel comportement. Bien que cela change tranquillement, le couple marié choisira habituellement un endroit géographique devant favoriser les revenus du mari, indépendamment de ce qui peut en résulter pour la femme[12]. De même, on assiste presque toujours à une répartition inégale du soin des enfants et du travail de maison[13]. On se retrouve devant des différences dans les taux de participation à la population active[14], dans les niveaux d'éducation et de formation[15], et dans les niveaux d'études supérieures[16]. Un des indices de ces effets asymétriques marqués du mariage sur les gains enregistrés[17] (augmentant ceux des hommes et réduisant ceux des femmes)[18] est que le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes qui ne se sont jamais mariés se situe à un niveau étonnant de 0,992[19].

Une troisième explication de l'écart des salaires entre femmes et hommes touche le choix professionnel : les femmes ont tendance à choisir des occupations moins payantes que les hommes[20]. Dans un tel cas, l'obsolescence du capital humain – dû à la période de temps consacré à l'éducation des enfants – ne jouera pas aussi fortement[21], et ne pénalisera pas autant le travail à temps partiel[22]. Les femmes non mariées font également des choix professionnels les conduisant à des carrières à faible revenu (« les ghettos des cols roses »). En partie, cette attitude peut refléter une anticipation de mariage dans l'avenir. Pour certains analystes[23], ce choix peut s'expliquer par une faible estime ou image de soi, ou encore par la crainte du succès. À leurs yeux, les jeunes filles sont élevées avec la conviction qu'elles sont inférieures aux garçons, et qu'elles doivent éviter à tout prix d'entrer en concurrence avec les hommes. S'il est vrai, ce phénomène pourrait expliquer leurs attentes et leurs ambitions moins grandes. Ainsi comprendrait-on que les femmes mariées refusent des augmentations ou des chances d'avancement, et évitent même dès le départ de choisir des occupations hautement payées[24], par crainte de se rendre moins attirantes pour leur mari, présent ou futur. En autant que cela se produit, cette attitude est tragique sur le plan personnel pour la femme concernée, tant sur les plans psychologique et social qu'en termes de potentiel humain gaspillé. Les explications du phénomène sont sûrement complexes et profondes; on peut difficilement, toutefois, le faire passer sur le dos de la discrimination des employeurs sur le marché du travail.

Mais pourquoi semble-t-il nécessaire d'expliquer ce phénomène d'inégalité des salaires entre hommes et femmes ? C'est à cause d'une hypothèse de base selon laquelle, s'il n'existait aucune discrimination, les revenus des hommes et des femmes seraient égaux. De façon sousjacente, on considère également que les hommes et les femmes ont une productivité égale sur le marché du travail. (S'il y avait productivité économique inégale, on ne sentirait pas le besoin d'expliquer l'inégalité des salaires.) Mais il s'agit là davantage d'un vœu pieux que d'une conclusion établie sur des faits. Qu'il faille tenir comme un article de foi que la productivité des hommes et des femmes doit toujours être égale relève davantage d'une idéologie politique que de la réalité économique.

Cette façon de voir est si profondément enracinée qu'elle s'immisce même jusque dans la méthodologie scientifique. Dans bon nombre d'ouvrages économétriques et empiriques, toute différence de revenus entre hommes et femmes qu'on ne peut s'expliquer à partir de variables tels que l'âge, l'éducation, la participation à la population active, etc., est *présumée* être le résultat de la discrimination des employeurs. C'est donc dire que la discrimination est considérée comme un « résidu »; si les différences de genre ne peuvent être expliquées d'aucune autre façon, elles sont *a priori* rattachées à la discrimination.

Toutefois, cette façon de voir pose de graves problèmes. Tout d'abord, si un écart de salaire ne peut être expliqué par une série donnée de variables, cela n'exclut pas la possibilité qu'une autre série inconnue de variables n'ayant rien à voir avec la discrimination soit en cause[25]. Deuxièmement, les variables relatives au « capital humain » qui sont utilisées dans la plupart des analyses de régression[26] de ce type ne sont que des approximations grandement imparfaites de ce qui explique la productivité. Le nombre d'années d'étude, par exemple, laisse place à de grandes différences du point de vue de la qualité. Leur corrélation avec la productivité est loin d'être exacte. Troisièmement, il en résulte, comme explication de l'écart des salaires entre les sexes, un préjugé en faveur de ce qui peut être quantifié. Éliminés en tant que facteurs inquantifiables, on peut citer l'ambition, la persévérance, la motivation, la fierté d'être le gagne-pain, la fiabilité, l'esprit de compétition, l'attitude à l'égard des risques[27], et – pardonnez notre audace – de possibles différences biologiques innées en rapport avec le sexe.

Revenons maintenant aux lois prônant l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale. Nous avons vu que de telles lois, comme toutes celles, d'ailleurs, qui s'immiscent dans le jeu du marché, ont tendance, malheureusement, à rendre le système économique moins prompt à répartir la main-d'œuvre selon ses utilisations (en mutation constante) optimales. Dans le cas du travail de valeur égale, des « experts » de tierce partie seront invités à décider si certaines professions généralement masculines, comme celle de chauffeur de camion, sont « réellement » de valeur égale aux emplois détenus presque uniquement par des femmes, comme celui de secrétaire. Une fallacieuse objectivité scientifique sera implantée, en vue d'obtenir une évaluation numérique de divers aspects de ces tâches comme la formation, la responsabilité, les conditions de travail, l'éducation, etc., et on additionnera ces résultats afin d'obtenir une somme de points. Chacun pensera ce qu'il voudra de cette méthode, mais elle présente un avantage certain; elle éliminera tout chômage chez les avocats, car les valeurs accordées à chacune des dimensions d'un emploi ne peuvent être qu'arbitraires. Elle engagera donc la société dans une avalanche de poursuites en justice, divers groupes de pression se créant pour lutter sans fin dans le but d'obtenir des évaluations plus favorables.

Mais en réalité, on ne peut même pas parler de « valeur »[28] intrinsèque ou objective d'un emploi (non plus que des biens et services tels que les attache-feuilles, les leçons de musique, etc.) Ce qui est crucial dans l'évaluation des types d'emploi sur le marché, c'est le classement subjectif que font les consommateurs des divers biens et services, et qui se traduit par leur volonté de payer pour se les procurer. Les emplois de tresseur de fouets, de dresseur de chevaux ou de monteur de diligences ont sans doute exigé des aptitudes remarquables et un grand sens des responsabilités. Mais avec l'invention de l'automobile et le revirement des préférences des consommateurs, tout cela s'est volatilisé. Au besoin, les experts en évaluation d'emploi auraient accordé, au tournant du siècle dernier, un total de points élevé à ces fonctions. Mais sur le marché, c'est-à-dire dans la réalité des choses, ces emplois sont soudainement devenus désuets et sans valeur.

À l'heure actuelle, les emplois de dentiste, d'hygiéniste dentaire et de technicien en radiographie dentaire, exigent tous beaucoup d'intelligence, des années de formation intensive, de bonnes aptitudes pour le diagnostic et un niveau élevé de professionnalisme. Si les évaluateurs d'emploi étaient appelés à exercer leur art sur ces types d'emplois, il ne fait aucun doute que le total des points serait fort élevé. Mais si quelqu'un inventait – ou plutôt lorsque quelqu'un inventera – un remède contre la carie dentaire, ces compétences particulières, pour ce qui concerne leur valeur, prendront le chemin des oubliettes. Les consommateurs ne voudront plus acheter leurs services, et le rendement du capital humain investi dans ces spécialités tombera de façon subite.

Prenons encore un exemple. Supposons que les gardiennes de prison produisent exactement la même qualité et le même genre de travail que les gardiens de prison. Présumons donc, en d'autres termes, que les hommes et les femmes gardiens de prison font un « travail égal ». Mais supposons par ailleurs que pour une raison ou une autre, les femmes se montrent beaucoup moins intéressées que les hommes à entrer dans cette profession[29]. Dans ces conditions, les gardiennes de prison recevraient, sur le marché du travail, des salaires plus élevés que leurs collègues masculins. Mais en rapport avec le principe du salaire égal pour un travail égal, cette situation serait manifestement « injuste ».

Alors, que faut-il faire ? Si l'on abaisse le taux salarial des femmes pour le rendre égal à celui des hommes, il n'y aura pas suffisamment de gardiennes de prison pour satisfaire à la demande. Si, au contraire, on augmente le taux salarial des hommes pour le rendre égal à celui des femmes[30], on se retrouvera devant un surplus de gardiens de prison. Autre possibilité, si le taux salarial est établi à un certain niveau intermédiaire, il se produira un excédent de gardiens et une pénurie de gardiennes. Si les experts tiennent compte de ce phénomène dans l'évaluation de ces emplois (de même que de tous les autres facteurs inquantifiables qui déterminent les taux de salaire), ils éviteront l'embarras qu'il y aurait à créer soit une pénurie, soit un excédent, mais ils susciteront quand même deux anomalies. Tout d'abord, leur décision ira à l'encontre de la notion de justice qui sous-tend le principe du salaire égal. S'ils prennent en considération la plus grande répugnance des femmes à entrer dans la profession, ils devront leur accorder plus de points. Comme il a été décrété que les femmes font le « même travail » que les hommes, ce procédé serait « injuste ». Deuxièmement, et ce qui est encore plus fondamental, si les évaluateurs tiennent compte de *tous* les phénomènes qui déterminent les salaires au sein de l'économie, à quoi servent-ils donc ? Au mieux, ils ne feront que reproduire les modalités de rétribution fixées par les forces du marché. Il est fort probable, cependant, qu'ils n'y arriveront pas aussi bien. Après tout, la réussite ou l'échec en affaires dépend en grande partie de l'aptitude des entrepreneurs à ajuster les taux de salaire aux niveaux de productivité. Les experts, par contre, seront davantage rétribués en fonction de la satisfaction qu'ils arrivent à donner à leurs « clientèles ». Par conséquent, ils ne parviendront pas, même

dans le meilleur des cas, à reproduire le mode de rétribution du marché, si bien qu'il en résultera une mauvaise répartition de la main-d'œuvre au sein de l'économie.

Les conséquences pour la recherche future sont claires et nettes. Il faudra accorder plus d'attention à l'état matrimonial dans les explications données aux différences de revenus entre hommes et femmes. Les statistiques devraient être publiées de manière à faciliter davantage une telle recherche. Des tentatives devraient être faites en vue d'obtenir une définition et une mesure objectives de la discrimination. La méthode résiduelle – particulièrement en l'absence de discrimination de la part de l'employeur – devrait être rejetée. Dans les comparaisons entre la discrimination dans le secteur privé et celle du secteur public, il faudrait prendre en considération, non pas les taux de salaire, mais les variations de salaire.

Nina L. Colwill[31]

Les questions qu'on nous a demandé de discuter ne sont pas nouvelles, mais elles sont préoccupantes : « Comment les chercheurs que nous sommes peuvent-ils améliorer la situation économique des femmes canadiennes ? » « Dans quels sens devrions-nous orienter nos recherches ? » Il existe beaucoup de réponses valables à ces questions, tout comme d'ailleurs beaucoup d'orientations que pourraient prendre nos recherches. Toutefois, l'histoire canadienne est rendue à cet égard à un point particulièrement critique, car la nouvelle notion de salaire égal pour un travail de valeur égale s'est emparée de l'imagination populaire, et j'estime que nous devrions redoubler nos efforts de recherche à ce sujet. Cette question n'est qu'accessoirement économique; elle doit donc être envisagée dans une optique pluridisciplinaire et analysée autant par les responsables des politiques que par les cadres supérieurs et les travailleurs d'usines. La question du salaire égal pour un travail de valeur égale touche vraiment au cœur de notre quotidien, mais elle est enracinée dans quelque chose d'encore plus fondamental : la valeur respective des hommes et des femmes.

La valeur des femmes

Nous sommes issus d'une longue lignée de générations qui attribuaient à la femme une valeur moindre qu'à l'homme. Notre société actuelle se retrouve aux prises avec le concept de l'infériorité des femmes, lequel a rarement été contesté au cours des siècles. Les philosophes grecs, qui ont laissé une profonde empreinte sur ce que nous considérons comme la pensée rationnelle, concevaient la femme comme un homme incomplet[32]. Leurs théories se sont même affermies au début du siècle, lorsque des psychologues comme Spencer[33] et Freud[34] ont apporté à la littérature un fondement biologique à l'infériorité sociale de la femme ainsi qu'une justification de ce que ces auteurs estimaient être les besoins instinctifs de soumission de la femme.

Les intellectuels et les universitaires ne peuvent toutefois s'attribuer le monopole de la dégradation de la femme. Les systèmes juridiques de la plupart des pays[35] ont toujours traité les femmes comme un avoir, et pendant des siècles celles-ci se sont vues refuser la liberté sexuelle dont jouissaient les hommes[36]. D'autre part, les traits de caractère qu'on attribue aux hommes sont censés refléter une meilleure santé mentale que ceux qu'on perçoit chez les femmes[37], et les gens ont tendance à attribuer le succès des femmes à la chance plutôt qu'à leurs aptitudes[38]. Compte tenu de cette multitude de façons dont les femmes sont censées différer des hommes, il n'est pas étonnant de constater que les rôles que la société a assignés aux deux sexes aient été si différents.

La division du travail selon le sexe

Nous vivons dans un pays où le travail est différencié selon le sexe : plus de 95 % des cadres supérieurs sont des hommes et plus de 95 % des secrétaires, des femmes. Même si certains articles de journaux mettant en vedette des femmes mécaniciens et des téléphonistes masculins pourraient nous porter à penser que la division du travail selon le sexe est en train de disparaître, il n'en est pas tout à fait ainsi. En fait, celle-ci s'atténue beaucoup plus lentement qu'on aurait pu le prévoir. Compte tenu du rythme actuel de l'évolution, certains analystes estiment, par exemple, que les femmes ne seront pas représentées dans les fonctions de direction en proportion de leurs effectifs déployés avant l'année 2075[39].

Est-ce à dire que la division du travail selon le sexe est née de la différenciation qu'on faisait de la valeur des hommes et des femmes, ou est-ce que, par suite de cette division par sexe, on en est venu à dévaloriser les tâches qu'accomplissaient les femmes ? J'ai l'impression que les deux facteurs ont évolué lentement et simultanément et se sont renforcés l'un l'autre. De toute façon, les Canadiens n'ont pas inventé la dichotomie du travail par sexe. Ils ont plutôt hérité d'un système presqu'universel d'antan, d'avant même l'écriture. C'est une structure qui se caractérise par certains stéréotypes comme : l'homme chasse, se bat, garde les troupeaux et voyage, et la femme élève, nourrit et vêt les enfants[40]. Tout au long des siècles, certains facteurs ont consolidé ce système, par exemple la taille supérieure

de l'homme et sa musculature, ainsi que l'aptitude des femmes à porter et à allaiter les petits.

On ne peut vraiment savoir d'où est venue la répartition du travail selon le sexe de même qu'il nous est impossible de déterminer la multitude de façons dont elle se maintient. Une chose est tout à fait évidente, cependant, l'histoire l'a institutionnalisée. On ne peut vraiment trouver un argument logique qui expliquerait la domination des femmes dans l'industrie de l'habillement ou celle des hommes dans la fabrication des outils. Bien sûr, il est facile de voir où cela a commencé, les femmes produisant des vêtements et les hommes des outils parallèlement à leurs activités domestiques; mais pour trouver un argument favorable à la perpétuation d'un tel système, il faut vraiment s'en remettre aux stéréotypes.

La valeur du travail des femmes

Comme la société attribue aux femmes une valeur moindre qu'aux hommes, et parce que les hommes et les femmes font un travail différent, il n'est pas étonnant qu'on attribue une valeur moindre à l'activité des femmes. Deux questions se posent lorsqu'on veut définir la valeur du travail des femmes : 1) pour des tâches identiques, estime-t-on que le travail accompli par une femme est aussi valable que celui qui est effectué par un homme ?; 2) les emplois qu'ont toujours occupé les femmes ont-ils, dans notre société, autant de valeur que les travaux traditionnellement exécutés par les hommes ? Il existe des volumes complets de recherche psychologique traitant des évaluations du travail respectif des hommes et des femmes, et la réponse à ces questions est nettement négative. Peu importe que nous parlions du travail traditionnel des femmes ou de celui d'une femme en particulier, le « travail féminin » n'est pas perçu comme étant sur le même pied que le « travail masculin »[41].

Jetons un coup d'œil sur les œuvres d'art des maîtres hollandais, pour ne prendre qu'un exemple entre mille. Ces pièces, des chefs-d'œuvre d'une valeur inestimable, sont conservées comme de véritables reliques au Musée Reik d'Amsterdam, où les visiteurs affluent de tous les pays pour les admirer et rendre hommage à leurs auteurs. Les gardes qui veillent dans chaque pièce sont très versés dans l'histoire de chaque peinture, car de longues biographies n'ont pas manqué d'être rédigées sur ces hommes de génie. À l'extérieur de ces augustes salons, un passage mène à une pièce sombre et tranquille, où le visiteur peut flâner sans être distrait par le chuchotement des admirateurs ou les explications des gardes. Ici sont conservés les travaux de couture et de broderie de la même période, des ouvrages d'une exquise minutie exécutés par des artistes talentueuses qui sont demeurées anonymes. Ces femmes ont produit des travaux d'une valeur égale, probablement sans rémunération, et sûrement sans acquérir de renommée dans l'histoire. Leurs sœurs qui effectivement ont peint des tableaux durant cette période – les femmes qui ont fait un travail égal – ont été encore plus méconnues. Aujourd'hui, pour découvrir leurs œuvres d'art et connaître leur histoire, il faut chercher dans les manuscrits traitant exclusivement des femmes peintres, car les rédacteurs masculins de l'histoire de l'art les ont à toute fin pratique ignorées[42]. Ainsi, comme l'a noté Epstein, « dans les domaines où elles excellent, comme dans tout domaine où elles sont représentées, les femmes viennent toujours au deuxième rang ».

Une division nette du travail selon le sexe serait théoriquement possible, dans un pays où les travailleurs masculins et féminins jouiraient d'un prestige égal et d'un revenu égal, où hommes et femmes seraient séparés mais égaux. En pratique, cependant, les choses ne se passent pas ainsi. Comme les hommes forment habituellement le groupe principal, alors que les femmes constituent un groupe marginal, les hommes sont perçus comme personnifiant la norme, et les femmes comme déviant de cette norme. Donc, comme l'a souligné Steinem, une profession, « tout comme un voisinage, commence à se dégrader »[43] dès qu'elle est formée de femmes à raison de plus du tiers.

Par où devons-nous commencer ?

Comme la plupart des femmes détenant un emploi se trouvent regroupées dans un très petit nombre de professions, il est difficile d'appliquer même notre loi prévoyant un salaire égal pour un travail égal, le cas étant extrêmement rare où pourraient être comparés, par exemple, un homme secrétaire et une femme secrétaire[44]. En outre, nous exigeons de nos législateurs et de nos décisionnaires qu'ils fassent un pas de plus en établissant et en appliquant la législation prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous leur demandons de séparer les concepts de genre et de profession dans leur évaluation de la valeur de chaque emploi, une tâche monumentale même pour un adulte prévenu.

Nous devons entreprendre un nouveau genre de recherches en partant d'une nouvelle hypothèse, à savoir, qu'il est possible de considérer la valeur d'un travail indépendamment du sexe du titulaire du poste. Ces recherches doivent prendre au moins trois formes différentes.

1) La recherche de demain devra remettre en question même nos hypothèses les plus fondamentales. Certaines de ces hypothèses ont déjà été infirmées dans les recherches effectuées au sujet du

stéréotype selon lequel les attitudes des hommes et celles des femmes à l'égard du travail seraient différentes. En effet, la grande majorité des travaux en ce domaine, émanant d'une diversité de professions, indiquent d'abord que les attitudes des femmes et celles des hommes à l'égard du travail comportent beaucoup plus de ressemblances que de différences[45], et ensuite que le stéréotype familier au sujet du manque d'intérêt des femmes dans leurs carrières n'est justement qu'un stéréotype.

2) Il faudra aussi s'acharner, de façon systématique, à dénoncer auprès du grand public les multiples façons dont les Canadiens ont évalué le travail en fonction du sexe. L'étude remarquable de Eichler[46], dans laquelle l'auteur souligne le degré de prestige différent accordé aux hommes et aux femmes dans des professions conventionnelles et non conventionnelles, trace la voie dans ce genre de recherche.

3) Les chercheurs doivent également tenter de définir et de documenter les critères qui sont employés par ceux qui ont la charge d'attacher une valeur économique aux divers genres de travaux. À moins de connaître les critères particuliers employés pour calculer la valeur économique des professions, il est impossible de connaître les stéréotypes auxquels on doit faire face. Par exemple, on a fait valoir que l'un de ces critères non officiels est la continuité prévue de la carrière du titulaire, laquelle permet apparemment à un employé de maintenir un degré élevé de compétence, d'atteindre à une plus grande séniorité et de démontrer sa loyauté à l'organisme ou à la profession[47]. Or, on a allégué que, chez les femmes, la carrière est souvent discontinue.

Ces hypothèses soulèvent quatre questions d'intérêt pour la recherche : 1) Ce stéréotype sexuel existe-t-il réellement chez les responsables de l'embauche et des promotions ? 2) Ce stéréotype est-il valide (existe-t-il dans les diverses professions une différence attribuable au sexe dans la continuité de la carrière) ? 3) Ce critère est-il réellement suivi par ceux qui embauchent et accordent les promotions ? 4) Ce critère est-il valide (la continuité de la carrière est-elle réellement un bon indice de la productivité) ? Avant d'avoir trouvé la réponse à ces quatre questions pour chaque critère que l'on croit servir à l'évaluation des personnes et des professions, nos arguments au sujet de la discrimination sexuelle dans le travail de valeur égale ne seront que des arguments mal informés.

Déjà, je croyais que nous devions résoudre la question du salaire égal pour un travail égal avant que les chercheurs et les décisionnaires abordent la question du salaire égal pour un travail de valeur égale. Je me rends compte aujourd'hui de la naïveté de cette opinion, car je crois que nous n'aurons jamais l'un sans l'autre. Tant que les hommes et les femmes effectuant le même travail ne seront pas perçus comme égaux, il est peu probable qu'hommes et femmes accomplissant un travail différent soient considérés comme tels. Et aussi longtemps que les qualificatifs « féminin » et « à prédominance féminine » évoqueront une note d'infériorité, les femmes elles-mêmes seront considérées inférieures, même lorsqu'elles accomplissent des travaux traditionnellement réservés aux hommes. Les recherches et l'élaboration de politiques en ce domaine doivent être effectuées simultanément.

En tant que chercheurs et décisionnaires, nous devons nous rappeler le caractère pluridimensionnel de l'origine de l'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail, c'est-à-dire que les femmes ne sont pas défavorisées uniquement par un salaire inférieur. De même, l'origine du salaire inférieur est pluridimensionnelle, étant un phénomène socialement acceptable ancré si profondément dans notre culture qu'il est inextricablement entrelacé avec d'innombrables croyances au sujet de l'Église, de l'État, de la famille, de l'éducation et de la valeur intrinsèque des femmes et des hommes. Vu le caractère pluridimensionnel du problème, le travail de recherche doit aussi être pluridimensionnel. Il doit donc être effectué par des économistes, des psychologues sociaux, des psychologues d'entreprises, des sociologues, des théologiens, des politicologues et des gens de lois. Des rapports de recherche doivent être rédigés à l'intention des autres chercheurs, des décisionnaires et du grand public, tous doivent les lire et quelqu'un doit être chargé de les rassembler. Les travaux de recherche sur les stéréotypes au sujet du sexe, l'engagement à l'égard de la carrière, les possibilités et les implications juridiques, et l'évaluation des postes doivent tous être conduits et diffusés non seulement dans les revues académiques, mais aussi dans des publications non techniques. Les documents académiques stimuleront la production de nouveaux travaux de recherche, et les mémoires sur les politiques encourageront les modifications à la loi, tandis que les livres et magazines populaires atteindront la masse des gens qui déterminent au jour le jour la valeur, et donc le salaire, qu'hommes et femmes reçoivent en rémunération du travail qu'ils accomplissent.

Afin d'atteindre cet idéal, les académiciens doivent être disposés à créer un nouveau système d'évaluation au mérite dans l'institution dans laquelle ils travaillent. Ils doivent être disposés à reconnaître la valeur de ceux qui assimilent et évaluent le travail des autres ainsi que de ceux qui font des recherches préliminaires. Ils doivent attribuer une plus grande valeur à l'aptitude à s'exprimer en un langage profane, c'est-à-dire à rédiger en une langue pouvant

être comprise non seulement par leurs collègues œuvrant dans leurs propres domaines restreints, mais aussi par la majorité des Canadiens. Et, ce qui est probablement le plus important, ils doivent être disposés à reconnaître la valeur scientifique des ouvrages qui paraissent dans des publications populaires.

Nous avons accompli beaucoup au cours des 20 dernières années pour rétrécir l'écart psychologique, juridique et économique qui existait entre hommes et femmes. Il y a 20 ans, un employeur pouvait, avec toute l'impunité sociale et juridique voulue, verser un salaire inférieur à ses employés féminins pour un travail identique à celui de ses employés masculins. Aujourd'hui, un tel comportement est illégal et déplorable socialement. Un jour viendra où il sera impensable d'accorder aux secrétaires un salaire inférieur à celui des concierges. En nous employant à atteindre cet objectif par un effort multidisciplinaire, et en sortant la recherche de ses recoins académiques, nous pourrons enfin léguer aux travailleurs et travailleuses des années 90 le précieux héritage d'un salaire égal pour un salaire de valeur égale.

Martha MacDonald

Je crois que bien des gens estiment aujourd'hui que la situation économique des femmes a été étudiée à fond et que nous connaissons certainement tout ce que nous avons besoin de savoir sur ce sujet particulier. Au contraire, en regard de la norme courante au niveau universitaire, la situation économique des femmes n'a fait l'objet que de peu de recherches jusqu'à présent, et la plupart des travaux ont été réalisés au cours des dix dernières années. Des programmes tels que le Bureau de la main-d'œuvre féminine, les subventions stratégiques du CRSHC et l'accroissement des programmes d'étude sur les femmes ont commencé à combler le vide. Cependant, le sujet est extrêmement vaste et la recherche n'a fait que l'effleurer jusqu'à présent. Il reste encore à approfondir le domaine, à en faire une véritable discipline.

D'une part, nous en savons suffisamment sur les problèmes fondamentaux pour discerner certains grands besoins au niveau des politiques. Ainsi, il n'est pas nécessaire de faire plus de recherches en vue d'obtenir un meilleur système de garderies dans le pays. Nous connaissons suffisamment les rouages et la portée de l'inégalité pour appuyer les demandes au chapitre des garderies, de l'égalité des salaires, des congés de maternité ou congés parentaux, de l'action positive et de la réforme des pensions. Peut-être y a-t-il lieu que l'on fasse des recherches sur les raisons pour lesquelles l'État n'a pas répondu aux pressions qui s'exercent, plutôt que sur le fond de ces problèmes proprement dit. Sans aucun doute, il serait fort utile de raffiner certaines des propositions mises de l'avant – en évaluant leurs coûts et leurs avantages et en essayant de prévoir leurs répercussions – mais nous avons en main les outils nécessaires pour faire ces évaluations.

Par ailleurs, il importe d'intensifier la recherche sur nombre d'aspects de la situation économique des femmes. À bien des égards, notre compréhension théorique et empirique des processus économiques et sociaux qui créent l'inégalité est très rudimentaire. Nous avons été mieux en mesure de décrire les phénomènes que de les expliquer. La recherche a été entravée par le manque de données adéquates[48], la pénurie de fonds et l'absence d'intérêt de la part des chercheurs. La nécessité de développer une approche interdisciplinaire à la question du statut économique des femmes a également constitué un obstacle au progrès.

Nous avons grand besoin de recherches détaillées – davantage que nous ne pouvons en discuter ici[49]. Avant de mentionner quelques secteurs où j'estime que nous avons tout spécialement besoin de travaux supplémentaires, j'aimerais souligner deux points essentiels qui sont à la base des discussions et de la recherche sur la situation économique des femmes. Premièrement, la connaissance au sujet du statut économique des femmes ne peut être fondée uniquement sur l'étude du marché du travail et du rendement des femmes dans ce secteur d'activité. Il faut considérer également le rôle économique des femmes à l'extérieur du marché du travail. De plus, notre perspective ne doit pas être strictement d'ordre économique, tout comme nous ne devons pas axer exclusivement nos recherches sur les femmes. Il faut d'abord comprendre les facteurs dynamiques qui font que l'économie produit trop peu d'emplois et les répartit d'une façon non concurrentielle.

Le second point est que l'inégalité économique qui prévaut sur le marché du travail est profondément enracinée et découle du fonctionnement même de notre système économique. Il est extrêmement difficile d'éliminer les différenciations selon la race, l'ethnie et le sexe, car elles ne résultent pas de simples imperfections du marché. Dans bien des cas, les tentatives en vue de faire réaliser des progrès à un segment de la population active se sont soldées par une détérioration de la situation pour un autre groupe. L'inégalité, dans le cas des femmes, est particulièrement marquée. En outre, avant d'envisager des solutions au niveau des politiques, nous devons reconnaître que les politiques adoptées dans le passé ont indirectement créé et renforcé cette inégalité[50]. Ces deux points – soulignés dans les travaux féministes sur l'inégalité sexuelle ainsi que dans la théorie de la segmentation du marché du travail – jettent un certain éclairage sur les raisons

pour lesquelles il existe une inégalité de situation, sur l'évolution de cette situation et sur la façon dont on pourrait le mieux la modifier.

J'aimerais d'abord mentionner les besoins de recherche en regard des aspects de la situation économique des femmes que nous ne comprenons pas encore très bien. Je terminerai en traitant de la recherche sur les causes de l'échec de certaines politiques et leurs répercussions.

La répartition du travail et du revenu

Mes propres intérêts en matière de recherche portent sur l'organisation et la répartition du travail – rémunéré ou non – dans notre économie, et la façon dont ces paramètres changent avec le temps. Cette conception large du travail et ses rapports avec la répartition du revenu sont essentiels à la compréhension du rôle et de la situation économique des femmes. Plusieurs des questions qui concernent les écarts de salaire et la ségrégation professionnelle sont liées à notre compréhension insuffisante de l'organisation et de la répartition du travail dans diverses conditions de développement.

La plupart des domaines de recherche que je propose pour l'avenir sont liés à la question de la répartition du travail – selon le sexe – parmi ceux et celles qui gagnent un revenu au sein des familles, entre les marchés du travail primaires et secondaires, entre travailleurs rémunérés et non rémunérés, entre les pays développés et ceux qui le sont moins, et ainsi de suite. Ces travaux de recherche doivent faire appel à divers modèles théoriques, dont ceux qui servent à l'analyse du marché du travail, notamment les modèles de discrimination[51]. Tout aussi pertinents sont les travaux inspirés de la théorie de la segmentation du marché du travail portant sur la création et la répartition des différentes catégories d'emploi, où l'accent est mis sur l'organisation du travail au niveau de l'entreprise[52]. Les travaux théoriques que l'on retrouve dans la littérature féministe traitant de la ségrégation professionnelle et de la relation entre le travail rémunéré et non rémunéré constituent une base essentielle pour la recherche sur la répartition des emplois et du revenu[53]. Les sujets de recherches présentés ci-après ne sont pas classés par ordre de priorité.

Les changements dans l'organisation du travail - le travail rémunéré, non rémunéré et autonome

La situation économique des femmes s'est modifiée avec le temps, à la faveur des changements qui sont survenus dans l'organisation du travail. Il serait utile d'effectuer des recherches sur plusieurs aspects de cette évolution afin d'acquérir une meilleure compréhension de la façon dont le rôle des femmes s'intègre aux grands processus économiques. La charge de travail globale et le statut des femmes changent au fur et à mesure que se modifie la répartition du travail au sein de la société entre le secteur ménager non rémunéré, le marché du travail segmenté différencié et le secteur de l'emploi autonome. Les changements économiques qui se produisent – croissance des monopoles, montée et déclin du secteur public, régression de la production indépendante des denrées – ont des répercussions sur l'importance relative de ces sphères d'activité, les conditions qui y règnent et les relations qui existent entre elles. Ces transformations ont une incidence sur la charge de travail et la situation des femmes. Quel a été le profil historique de ces changements ? Quelle est la nature des changements qui se produisent à l'heure actuelle et quelle explication pouvons-nous leur donner ?

Dans les recherches que j'ai menées avec Patricia Connelly[54], nous examinons l'économie rurale et l'évolution qu'elle a connue, passant de la production familiale autonome au travail rémunéré et à la production semi-autonome. Quels ont été les effets de cette évolution sur le travail des femmes ? Comment la disponibilité de la main-d'œuvre féminine a-t-elle contribué à maintenir des exploitations semi-autonomes dans les secteurs de la pêche et de l'agriculture ? Dans quelles conditions les femmes entrent-elles sur le marché du travail rémunéré, par opposition au travail ménager non rémunéré et aux activités de subsistance ?

Un autre facteur de transfert entre le travail non rémunéré et le travail rémunéré trouve son origine dans la croissance du secteur public. Les coupures récentes ont toutefois pour effet de renverser quelque peu ce processus. La charge de travail et la situation des femmes en sont touchées. Ainsi, les soins dispensés aux malades et aux personnes âgées échoient principalement aux femmes, qu'elles soient rémunérées ou non pour ces tâches. Pourquoi ces mutations se produisent-elles et quelle est leur incidence sur la situation économique des femmes[55] ? La plupart des travaux de recherches en sciences économiques ont été axés uniquement sur le travail rémunéré, ignorant la contribution économique de ceux et celles qui font le même travail en dehors du marché[56].

Il se produit également un transfert entre le travail rémunéré et le secteur du travail autonome, par l'intermédiaire de la sous-traitance et des franchises, ou par le remplacement du travail à salaire par diverses formes de travail à forfait. De tels transferts se traduisent souvent par la disparition de certains avantages et des pertes au niveau du potentiel d'organisation. Ces changements sont apparents

dans le secteur des services et du commerce, ainsi que dans l'informatique.

Les changements dans le secteur du travail rémunéré

Il faut faire davantage de recherches sur la répartition des emplois rémunérés parmi la population active potentielle et sur la répartition du revenu qui en résulte.

La composition des professions selon le sexe doit être étudiée plus en détail. Les femmes ont fait quelques progrès au chapitre de la diversification professionnelle, et notamment dans certains champs d'activité comme celui des professions libérales (voir le chapitre 4). Cependant, on ne comprend pas très bien le processus en cause, tout comme il n'est pas acquis que l'accès à des postes autrefois réservés aux hommes se traduit forcément par une amélioration de la situation économique des femmes. L'entrée des femmes dans la chasse gardée masculine que constituait le travail de bureau – événement considéré comme révolutionnaire à l'époque – a contribué à créer le ghetto des cols roses que nous connaissons aujourd'hui[57]. Pourquoi cela s'est-il produit ? Dans quelles conditions les femmes accèdent-elles à diverses professions ? Forcent-elles leur entrée dans de nouveaux domaines, contre la volonté des travailleurs et employeurs masculins, ou y entrent-elles lorsqu'une profession devient moins attrayante pour les hommes ou que les employeurs deviennent moins intéressés à embaucher des hommes ? Nous avons certaines indications à l'effet que les professions tendent à se dévaluer d'une façon ou d'une autre, au fur et à mesure que le pourcentage des femmes y augmente. La cause de ce phénomène n'est pas encore très bien comprise. Les exemples contemporains de cette situation vont de la féminisation du découpage du poisson dans les Maritimes à la féminisation de la profession de pharmacien. Dans ce dernier secteur, l'entrée des femmes a coïncidé avec la monopolisation des pharmacies de détail et la transformation de la profession, alors que les pharmaciens salariés ont graduellement supplanté les professionnels indépendants. En termes relatifs, le statut et le revenu de ce groupe ont subi un déclin au cours de ce processus. Comme les femmes sont en voie d'accéder à un nombre sans cesse croissant d'occupations, il est nécessaire de mieux comprendre ce phénomène de dévalorisation.

La segmentation peut également survenir à l'intérieur même des professions, alors que se modifie leur composition selon le sexe. On pourrait se demander quelle forme est susceptible de prendre cette différenciation dans le domaine de plus en plus encombré des professions juridiques ou parmi la multitude des nouveaux diplômés en comptabilité. Ainsi, dans une profession donnée, il peut se développer un segment routinier, de statut inférieur, et un segment de haut calibre, avec une division du travail selon les sexes. Dans ma profession, par exemple, on remarque un pourcentage disproportionné de femmes possédant un doctorat qui travaillent dans des instituts de recherche commandités, en comparaison de celles qui occupent un poste dans une université.

Nous devons également examiner la composition des *nouveaux* métiers selon le sexe, car historiquement on y observe la même tendance aux stéréotypes sexistes. Traditionnellement, les femmes ont accédé à de nouvelles professions à deux conditions. La première est lorsque le nouveau métier constitue un transfert sur le marché d'une activité dont elles avaient déjà la charge en raison de la division sexuelle du travail dans le secteur non rémunéré; c'est le cas, par exemple, de nombreux emplois dans le secteur des services et dans l'industrie du traitement des denrées alimentaires. La seconde condition est lorsqu'il se crée des emplois routiniers, non spécialisés dans un nouveau domaine, comme en témoigne la répartition des femmes dans les nouvelles professions reliées à l'informatique. On se rappellera par ailleurs que les femmes ne sont qu'une des sources potentielles de main-d'œuvre pour ces emplois. Les employeurs font également appels aux minorités et aux immigrants pour combler ces postes routiniers, faiblement rémunérés, notamment dans les usines et dans le secteur des services. Comment sont traités ces groupes – différemment ou de la même manière – dans le processus de répartition des emplois ? Il importe de faire la lumière, au plan tant conceptuel qu'empirique, sur le syndrome « des femmes et des autres minorités »[58].

Il y a également la question de la répartition des professions et des emplois à l'échelle mondiale, et nous devons examiner la division internationale du travail et le rôle des femmes – tant les Canadiennes que celles du tiers monde. Notre époque est marquée par une restructuration internationale du capital et de la main-d'œuvre[59]. Beaucoup d'emplois sont transférés à l'étranger, tant sur le marché du travail primaire – constitué traditionnellement d'emplois « masculins », comme dans l'industrie lourde et la fabrication de biens durables – que dans les emplois traditionnellement « féminins » de l'industrie légère. Il y a de nombreuses façons d'organiser la production et le travail, de répartir les emplois, et de combler ces derniers en faisant appel à divers segments de la main-d'œuvre. Ces mécanismes ont de profondes répercussions en regard des perspectives futures des femmes sur le marché du travail et nous avons besoin de mieux en comprendre le fonctionnement. La mobilité des capitaux et la souplesse qu'offrent diverses formules de travail peuvent également influer

sur le succès des initiatives possibles au plan des politiques. De nos jours, il y a une vive concurrence au sein de la population active, et les employeurs sont plus facilement en mesure de résister ou d'échapper aux restrictions imposées à leurs pratiques d'embauche.

Bien entendu, l'impact des changements technologiques actuels constitue une facette de l'évolution de l'organisation du travail et de la répartition des emplois qui mérite une plus grande attention de la part des chercheurs. Les mutations technologiques antérieures – de la mécanisation des usines à la technologie du téléphone, en passant par l'avènement de la machine à écrire – ont toutes eu le même effet sur la main-d'œuvre féminine, soit de la canaliser vers les emplois routiniers, non spécialisés et à faible revenu, nouvellement créés[60]. À première vue, les progrès techniques récents semblent avoir les mêmes conséquences. La plupart des discussions sont axées sur la variation nette dans le nombre d'emplois, et en particulier sur la menace de pertes d'emplois chez les femmes. C'est là une question importante sur laquelle la recherche actuelle, axée sur la microanalyse, n'est pas concluante (voir le chapitre 8). Personnellement, je m'attends à ce qu'il y ait une augmentation nette du chômage chez les femmes.

Il y a un autre aspect de l'évolution technologique qui reçoit moins d'attention de la part des chercheurs, à savoir la qualité et la répartition des emplois qui découlent de ces changements. Même si le nombre net d'emplois restait le même, la situation des femmes pourrait très bien changer – et probablement pour le pire. Bien qu'il se produise une certaine augmentation de l'emploi, la plupart des changements vont dans le sens de la déspécialisation, ce qui facilite une surveillance et un contrôle accrus des tâches et permet une plus grande souplesse dans l'organisation du travail (recours aux quarts de travail, aux employés à temps partiel et à « l'industrie électronique à domicile »). Comment ces emplois, et ceux qui sont plus spécialisés, seront-ils répartis parmi la population active potentielle ? On ne peut guère s'attendre qu'il se produise un changement par rapport aux modèles passés; par conséquent, il est fort probable que le profil de répartition selon les sexes qui prévaut à l'heure actuelle se répétera dans la nouvelle structure des emplois.

La technologie peut également contribuer à creuser un fossé au chapitre des compétences et du revenu, isolant encore davantage les différents segments du marché du travail. Le secteur des emplois à faible salaire peut se développer, même si les femmes font des gains dans le secteur des emplois fortement rémunérés. Nous ne devons pas être préoccupés uniquement par la question de l'écart relatif de traitement entre les hommes et les femmes et négliger celle du niveau absolu de bien-être économique. L'égalité entre hommes et femmes peut se réaliser à de faibles niveaux de salaire, dans des tâches routinières, avec l'un et l'autre groupe partageant à part égale le fardeau du chômage.

Ces questions liées au changement technologique doivent être étudiées plus à fond. Un effort de recherche dans ce sens nous permettrait de beaucoup mieux comprendre les mécanismes à la base de la ségrégation sexuelle et de l'inégalité dans la répartition des emplois. Une telle analyse est essentielle si nous voulons formuler des politiques qui sont susceptibles de modifier le statu quo sur le marché du travail.

Emploi familial et profils de revenu

L'emploi familial et les profils de revenu constituent un autre domaine où la recherche doit être approfondie. Dans la plupart des études sur le marché du travail, l'unité d'analyse est la personne avec une certaine attention accordée à la race ou au sexe. Cependant, la plupart des gens vivent au sein de familles, et les salaires et la répartition des emplois sont étroitement reliés aux caractéristiques familiales. Des travaux ont été effectués sur le salaire familial masculin au Canada – sur le plan conceptuel et dans la réalité[61]. Les recherches publiées sur la segmentation montrent que le concept du salaire familial n'a été étudié de façon concrète que pour le marché du travail primaire, les hommes et les femmes gagnant des salaires non familiaux n'ayant pas retenu l'attention des chercheurs jusqu'ici. Ce sont les efforts en vue d'assurer un salaire familial qui expliquent la croissance et la compétitivité du marché du travail secondaire[62]. La recherche fait peu à peu disparaître le mythe que les femmes qui travaillent contribuent à accroître le salaire familial masculin existant. Il n'en reste pas moins qu'il faut effectuer davantage de recherches dans ce domaine. Les données disponibles montrent que les maris des femmes qui sont employées dans le marché du travail secondaire ont tendance à se retrouver aussi sur ce marché. Nous avons besoin d'analyses plus détaillées sur la relation qui existe entre les ménages et les marchés du travail segmentés, sous différentes conditions en ce qui a trait à la demande et au développement.

Tel que mentionné précédemment, les « revenus » familiaux sont constitués par une combinaison de travail rémunéré, de tâches ménagères et de travail autonome. Comment ces combinaisons sont-elles déterminées ? Comment le temps de travail global de l'unité familiale change-t-il selon les différents modèles ? J'ai récemment fait une comparaison rapide entre la situation des femmes aux Bermudes et au Canada et j'ai été impressionnée par le niveau élevé

de participation à la population active et par l'indépendance économique des femmes aux Bermudes. L'écart salarial était également moindre qu'au Canada. Cependant, j'ai également été frappée par le nombre considérable d'heures de travail rémunéré que les familles bermudiennes devaient effectuer pour gagner leur vie. Est-ce la voie sur laquelle nous sommes engagés au Canada ?

Plusieurs interrogations se posent en regard de l'emploi au sein de la famille et des profils de revenu. Par exemple, quelle est la répartition des familles ayant plus d'un gagne-pain entre les divers segments du marché du travail ? Comment la composition âge/sexe des membres d'une famille qui touchent un revenu a-t-elle changé avec le temps ? Comment ont évolués les ratios de dépendance au sein de la population ? De quelle façon les revenus familiaux et le revenu par habitant ont-ils évolué en comparaison des revenus salariaux ? Ce n'est que lorsque nous comprendrons mieux ces relations que nous pourrons évaluer les répercussions qu'auront sur les femmes et sur les familles les diverses politiques proposées en matière d'assurance-chômage, de plein emploi et de répartition des revenus. Nous ne possédons pas encore les connaissances empiriques qui nous permettraient de prendre des décisions au sujet des politiques d'emploi et de revenu pertinentes à cette nouvelle époque.

L'incidence des politiques et leur échec

Avant de terminer, j'aimerais dire quelques mots sur la recherche liée aux politiques, en rapport avec la situation des femmes. Comment l'État a-t-il influencé l'inégalité sexuelle et la division du travail entre hommes et femmes ? Selon des données chronologiques publiées récemment par des féministes, l'État est manifestement impliqué dans la perpétuation de l'infériorité des femmes sur le marché du travail[63]. Nous devons pousser la recherche sur l'incidence historique et actuelle des politiques sur les femmes – qu'il s'agisse des mesures destinées à améliorer la situation des femmes ou de politiques visant d'autres buts. Nous avons grandement besoin de recherches sur le processus de formation des politiques ainsi que sur leur incidence.

Quant aux politiques qui visent directement les femmes, il importe dans la plupart des cas d'évaluer leur échec à produire des changements significatifs. Certaines politiques sont peut-être fondées sur un diagnostic erroné des causes ou de la dynamique de l'inégalité (par exemple, parce qu'elles mettent trop l'accent sur l'offre de main-d'œuvre plutôt que sur l'organisation de la demande). D'autres mesures n'ont peut-être qu'une valeur symbolique, sans grand effet, ou peuvent aller à l'encontre d'autres politiques ou intérêts économiques. Une décennie de politiques destinées à promouvoir l'égalité des femmes n'a amené que des progrès marginaux[64].

Un aspect peut-être plus important est celui de l'incidence indirecte qu'ont sur les femmes les politiques qui ne les visent pas directement. Dans cette catégorie, on peut citer les politiques axées sur le marché du travail, qui vont de l'assurance-chômage aux accidents du travail, en passant par le code du travail et les divers programmes de main-d'œuvre et de création d'emplois. Plusieurs de ces mesures servent à soutenir le secteur des emplois faiblement rémunérés et contribuent à maintenir la main-d'œuvre féminine dans des occupations peu lucratives ne comportant que peu de droits. L'absence d'une politique de plein emploi – en fait *l'opposé* d'une politique de plein emploi – a des conséquences désastreuses pour les femmes dans la course aux emplois.

La situation économique des femmes est également influencée par des politiques qui ne sont pas directement reliées au marché du travail – que ce soit dans les domaines du bien-être, de la fiscalité, des transports publics ou du développemment régional. Leur impact sur les femmes doit également être considéré, car en appliquant un ensemble de politiques pour soulager temporairement certains maux, l'État ne fait très souvent qu'aggraver le problème. C'est pourquoi j'insiste sur la nécessité de ne pas axer exclusivement la recherche sur les questions féminines. Toutes les politiques et l'ensemble de l'activité économique sont, d'une façon ou de l'autre, reliées à la situation des femmes.

Enfin, les plus grands domaines de politiques que nous devons étudier sont ceux qui pourraient offrir des éléments de solution à la crise économique actuelle, marqués par le changement technologique, l'augmentation du chômage et la restructuration du capital et de la main-d'œuvre à l'échelle internationale. Les mesures politiques actuelles, axées sur les coupures et la concurrence excessive pour les emplois, les revenus et les marchés, ont des effets dévastateurs pour les femmes. Nous devons explorer les possibilités qui s'offrent pour favoriser le plein emploi et concevoir de nouvelles méthodes pour répartir et redistribuer les revenus[65]. À ce chapitre, nous pouvons tirer profit de l'expérience européenne. Ces politiques doivent être élaborées en tenant pleinement compte de leurs répercussions sur les femmes. Pour y parvenir, nous devons relever le défi qui se pose au plan de la recherche et de l'organisation, tout comme il importe que nous sachions faire valoir nos vues.

Ruth Rose-Lizée

> Les faits ne se structurent pas d'eux-mêmes en concepts et en théories du seul fait qu'on les examine; en effet, il n'y a pas de faits scientifiques en dehors d'un cadre conceptuel et théorique; il n'y a que le chaos. Dans tout travail scientifique, il y a inéluctablement un élément d'*a priori*. Il faut poser des questions avant d'y répondre. Les questions sont toutes des expressions de notre intérêt dans le monde; au fond elles sont des jugements de valeur. Ainsi, les jugements de valeurs sont nécessairement présents dès l'étape où nous observons des faits et procédons à une analyse théorique, et pas seulement à l'étape où nous déduisons des conclusions politiques à partir des faits et des jugements de valeur[66].

Certain(e)s de mes collègues reconnaîtront dans la « Loi de Yas » l'expression la demande crée sa propre offre, fondement d'une théorie économique non néoclassique. Pour mes auditeurs et auditrices non économistes ou les économistes non érudites, j'utiliserai un langage plus simple : le problème fondamental des femmes sur le marché du travail est le chômage. Nos recherches et nos politiques doivent s'adresser d'abord et avant tout au problème de la création d'emplois avec des conditions de travail décentes. À mon avis, la disponibilité de tels emplois pour toutes les femmes et tous les hommes qui veulent travailler est une précondition absolue pour l'amélioration significative de la situation économique des femmes et pour l'atteinte éventuelle d'une égalité avec les hommes. Toutes les politiques qui s'adressent au côté de l'offre – meilleure formation, orientation des femmes vers des professions traditionnellement masculines, même des programmes d'action positive – ne prendront leur sens véritable que lorsque l'objectif du plein emploi aura été atteint.

Mon but ici n'est pas de parler des sujets possibles de recherche : d'autres en ont déjà élaboré des iistes[67]. J'aimerais plutôt vous entretenir des fondements théoriques ou, si vous préférez, des jugements de valeur qui soustendent et qui sont préalables à la recherche sur la situation économique des femmes sur le marché du travail. Pour ce faire, j'opposerai deux paradigmes fondamentaux : le paradigme néoclassique et le paradigme postkeynésien. J'engloberais dans le paradigme postkeynésien les diverses théories du marché dualiste comme élément microéconomique d'une théorie essentiellement macroéconomique.

La théorie postkeynésienne, qu'est-ce que c'est ?

Certains prétendraient que la théorie postkeynésienne ne constitue pas un paradigme distinct et nieraient même la notion de paradigme comme élément organisateur de la théorie économique[68]. En effet, beaucoup d'économistes aux optiques des plus disparates se réclament de la théorie postkeynésienne à l'heure actuelle. Alors je me permets d'établir mon propre critère pour délimiter la théorie postkeynésienne : celle-ci repose sur l'hypothèse fondamentale que les marchés en économie capitaliste ne sont pas normalement en équilibre, qu'ils n'ont aucune tendance naturelle à s'approcher de l'équilibre et, plus particulièrement, que les mouvements de prix ne permettent pas d'établir l'équilibre.

Ce critère est, à mon avis, conforme aux intentions premières de Keynes lui-même qui appela sa théorie « la théorie générale » par opposition à la théorie spécifique d'équilibre que constitue la théorie néoclassique. Elle sert à mon avis à trancher entre les véritables postkeynésien(ne)s et d'autres auxquel(le)s Joan Robinson donna l'étiquette « keynésien(ne)s batardisé(e)s », et que je préfère appeler « keynésien(ne)s schizophrènes », car ils tentent encore de marier une théorie keynésienne de sous-emploi macroéconomique à une théorie néoclassique microéconomique d'équilibre général. En particulier, les notions de « taux naturel de chômage » et « d'anticipations rationnelles » font appel à un concept d'équilibre auquel l'économie tente de s'approcher : les rigidités institutionnelles, le manque d'information et les délais d'ajustement constitueraient les seuls obstacles à l'atteinte du plein emploi et à l'utilisation optimale des ressources.

Qu'est-ce qui découle de cette délimitation de la théorie postkeynésienne comme base d'analyse du fonctionnement de l'économie ?

1) Le problème fondamental de l'économie capitaliste contemporain est sa capacité de produire plus que ce que les gens disposant de revenus ou de richesses veulent consommer. On ne peut résoudre ce problème en fignolant avec des variables de demande agrégée; il faut aborder directement le problème de la répartition des revenus et plus particulièrement de la répartition entre revenus du travail et revenus de propriété.

2) Le fait que l'économie capitaliste se fie au motif du profit et au fonctionnement du marché pour définir les objectifs de production empêche une définition sociale des objectifs et des priorités économiques ainsi que la mobilisation des ressources inutilisées pour les atteindre[69].

J'aimerais insister sur l'aspect de la répartition des revenus comme élément clé de cette théorie puisque c'est sur ce point que Keynes n'a pas suffisamment développé sa propre théorie, ce qui a permis à ses interprètes de l'ignorer presque complètement. Une théorie postkeynésienne macroéconomique repose également sur une théorie microéconomique de concurrence imparfaite, autre point trop négligé par Keynes. Lorsque les firmes opèrent en situation de

concurrence imparfaite : 1) il n'y a plus d'égalité entre le coût marginal et le prix; 2) il n'y a plus d'égalité entre le salaire et la valeur du produit marginal; et 3) la demande du travail est très peu élastique face aux baisses du salaire et est déterminée essentiellement par la demande du produit qui, elle, est plutôt fonction des déterminants de la demande agrégée de la répartition du revenu.

Évidemment, je ne peux pas donner ici un cours de base sur la théorie postkeynésienne. Je vous réfère plutôt aux œuvres de Kalecki et d'Asimakopulos[70]. On peut résumer leurs conclusions en disant qu'en situation de sous-emploi, comme celle que l'on vit actuellement, une hausse du salaire réel des travailleurs et des travailleuses a pour effet d'augmenter l'emploi, conclusion tout à fait inverse de celle de la théorie néoclassique ainsi qu'aux prémisses sur lesquelles se fondent les politiques actuelles.

La théorie néoclassique et la situation des femmes sur le marché du travail

Il y a plusieurs théories néoclassiques de la discrimination : les théories de Gary Becker[71], du capital humain[72], de la discrimination statistique[73], et de la surpopulation[74]. Toutes ont en commun certaines hypothèses :

– Les agent(e)s économiques se comportent de façon rationnelle : s'ils (elles) ne maximisent pas leurs profits, du moins ils (elles) maximisent leur utilité.

– Le marché s'équilibre : sauf à court terme, il n'y a d'excédent ni de l'offre ni de la demande, ce qui implique qu'il n'y a pas de chômage involontaire.

– Le salaire payé à chaque travailleur ou travailleuse est égal à la valeur de son produit marginal; en fait, la plupart des auteurs néoclassiques oublient que leur théorie ne prévoit l'égalité entre la valeur du produit marginal et le salaire qu'en situation de concurrence parfaite; en situation de concurrence imparfaite, situation qui recouvre la vaste majorité de cas réels, le salaire est égal à la valeur marginale du produit marginal, et cela en présumant que les firmes sont capables d'identifier le revenu marginal de la dernière unité produite.

Les théories néoclassiques de la discrimination sont donc capables d'expliquer les salaires inférieurs que reçoivent les groupes discriminés et plusieurs offrent une explication aussi de la ségrégation occupationnelle qui caractérise la situation des femmes, des noir(e)s ou des minorités ethniques sur le marché du travail. Cependant, comme solution au problème, elles prônent plutôt une réallocation des différents groupes parmi les différents emplois de façon à améliorer l'affectation des ressources. Elles font abstraction du fait que ces groupes portent également une part disproportionnelle du fardeau du chômage, en période de prospérité comme en récession, et que la principale mésallocation de ressources provient de leur non-utilisation, c'est-à-dire du chômage. Nous verrons plus loin comment cette différence d'approche amène des propositions de politiques différentes de celles de la théorie postkeynésienne.

Une théorie postkeynésienne de la discrimination : les marchés dualistes

Pour expliquer la discrimination, la théorie postkeynésienne fait appel à la théorie du marché dualiste[75]. Selon cette théorie, parce qu'il n'y a pas assez d'emplois sur le marché du travail, surtout des emplois intéressants et bien rémunérés, la discrimination contre certains groupes sert de mécanisme de rationnement. Elle permet de réserver les meilleurs emplois pour les hommes blancs des ethnies bien établies qui, eux, risqueraient de mettre en cause l'ensemble du système si leur taux de chômage devenait trop élevé sur une période de temps trop longue.

Le problème fondamental auquel font face les femmes alors est le chômage. Tant que les taux de chômage dépasseront 3 ou 4 %, grand nombre de femmes qui voudraient travailler ne pourront pas ou ne pourront pas trouver un emploi convenable. Tant qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tout le monde, il y aura une résistance énorme de la part des hommes pour protéger leurs chasses gardées; il s'agira toujours d'un jeu à somme zéro où ce que gagnent les femmes est perdu par les hommes. Certain(e)s objecteront que les femmes ont déjà fait beaucoup de progrès, qu'il y a beaucoup plus de femmes dans les professions et dans les postes administratifs supérieurs maintenant qu'il y a 10 ou 15 années. Effectivement, la mobilisation du mouvement des femmes et la prise de conscience que nous avons entreprise collectivement ont mené à certaines améliorations mais seulement pour une minorité de femmes dans certaines classes sociales. Les politiques économiques des années récentes ont plutôt contribué à élargir les écarts entre riches et pauvres, et les femmes se retrouvent encore disproportionnellement dans la catégorie des pauvres[76].

En fait, le nombre de familles monoparentales ne cesse de croître et ce sont encore les femmes à 85 % qui sont à la tête de ces familles. Pire encore, le revenu moyen des familles monoparentales, après avoir remonté au début des années 70, a diminué en termes réels entre 1977 et 1982[77]. Les derniers chiffres indiquent une réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes mais nous venons de traverser une période où les salaires réels des travailleurs n'ont pas augmenté ou ont carrément diminué.

Il paraît alors que la réduction de l'écart entre hommes et femmes ne soit pas le résultat d'une augmentation des salaires des femmes mais plutôt d'une réduction de ceux des hommes[78]. Les taux officiels de chômage des femmes ont été plus élevés que ceux des hommes dans la plupart des années récentes. De plus, on doit soupçonner qu'il y a plus de chômeuses déguisées que de chômeurs. En fait, au mo s de mai 1984, le taux officiel du chômage était de 11,7 % pour les femmes et pour les hommes. Selon mon estimation, le taux réel était de 25,3 % pour les femmes et de 19,4 % pour les hommes[79].

La théorie postkeynésienne-marché dualiste postule que le comportement des femmes sur le marché du travail est largement conditionné par les possibilités que le marché leur offre. Quand il y a des emplois disponibles, les femmes entrent sur le marché du travail. Sinon, comment expliquer le fait que le taux de participation des femmes en Alberta est plus élevé de 20 % que celui des Terre-Neuviennes, sans parler de la réponse absolument phénoménale des femmes à la demande du travail pendant la guerre ? Les travaux de Dussault[80] démontrent que lorsque les emplois occupés par des femmes leur offrent des possibilités de promotion et un profil de carrière, elles restent sur le marché du travail et leur taux de roulement n'est pas plus élevé que celui des hommes.

Il y a également des indices à l'effet que les femmes sont prêtes à accepter des « emplois d'homme » lorsqu'elles ne sont pas obligées d'ouvrir une brèche dans une forteresse garnie d'hommes hostiles. Face à la décision récente des cours forçant la compagnie Canadien National d'engager des femmes dans des postes traditionnellement réservés aux hommes, le groupe qui a mené la bataille légale, Action-travail des femmes, se retrouve inondé de demandes de femmes qui veulent postuler de tels emplois[81]. La même chose s'applique aux programmes de formation. Les facultés d'administration au Québec, et je présume que le même phénomène s'est produit ailleurs, comptent maintenant autant d'étudiantes que d'étudiants sinon plus. Les facultés de médecine et de droit ont également connu une hausse significative d'inscriptions féminines (voir le chapitre 5).

Néoclassiques et postkeynésiennes : optiques politiques différentes

La théorie postkeynésienne-marché dualiste a éprouvé certaines difficultés à se faire reconnaître un statut de théorie de rechange de la même envergure que la théorie néoclassique en partie parce qu'elle rejoint sur plusieurs points à la fois les prévisions empiriques et les propositions politiques de la théorie néoclassique. D'une part, la théorie postkeynésienne ne nie pas l'existence ni l'importance des marchés et la façon dont ils fonctionnent en économie capitaliste. D'autre part, la théorie néoclassique a beaucoup évolué ces dernières années pour tenter d'expliquer des phénomènes, tels la discrimination, qui à première vue ne devraient pas exister si les marchés fonctionnaient selon les postulats néoclassiques. Dans un premier temps alors, j'identifierai les recommandations politiques qui sont communes aux deux approches pour mieux mettre l'accent, par la suite, sur celles qui diffèrent.

La théorie néoclassique admet que la situation inférieure des femmes sur le marché du travail peut originer chez les employeurs pour diverses raisons : goût pour la discrimination, utilisation d'indices de performance moyenne pour porter un jugement sur l'ensemble d'un groupe, manque d'information sur les capacités réelles des individus ou des groupes. Comme solution, les plus orthodoxes proposent de laisser fonctionner le marché en essayant, toutefois, de renforcer la concurrence. Les postkeynésien(ne)s s'opposent à cette optique qui, selon eux, a pour effet non pas d'améliorer la situation des femmes mais d'éroder celle des hommes et donc d'empirer le problème d'une insuffisance de revenus dans les classes disposées à consommer.

D'autres néoclassiques, de persuasion davantage institutionnaliste et keynésienne, préconisent des lois imposant l'accès égal à l'emploi, à la promotion et à la formation ainsi qu'un salaire égal pour un travail égal. Sur ces points, il n'y aurait pas de désaccord avec les tenant(e)s d'une théorie postkeynésienne-marché dualiste. Cependant, on est obligé de constater que de telles lois sont d'une efficacité très limitée. Toute loi sur l'accès égal repose sur l'initiative de l'individu pour faire respecter ses droits et exige que les membres des groupes discriminés soient non seulement aussi compétent(e)s que les membres du groupe favorisé, mais généralement plus compétent(e)s et certainement plus combatifs(ves). Des lois exigeant un salaire égal pour un travail égal sont d'une portée limitée à cause des difficultés de comparer les différents types de travail et parce que, dans tous les cas, elles ne peuvent s'appliquer qu'à un(e) seul(e) employeur(e).

Face à la portée limitée des lois, les tenant(e)s de la théorie néoclassique nous renvoient à des politiques qui opèrent du côté de l'offre. Pour améliorer leur sort, les femmes doivent choisir la bonne formation et se diriger vers les professions traditionnellement masculines. En fait, les travaux de Blau et de Dussault[82] démontrent que même lorsque les hommes et les femmes se retrouvent dans les mêmes métiers ou professions, il y a trop souvent une ségrégation selon l'employeur(e) et que les employeur(e)s qui paient les salaires les plus faibles engagent surtout des femmes. Je me suis même fait

dire par un gérant d'usine de vêtements à Montréal qu'il réserve les travaux les mieux payés sur les machines à coudre aux hommes parce que ceux-ci ont plus de dextérité que les femmes[83]. Dans les banques, on utilise des femmes expérimentées pour former des cadres supérieurs quoique certaines banques ont modifié leurs pratiques récemment face à la menace de la syndicalisation[84].

En d'autres mots, la théorie néoclassique part de l'hypothèse que les marchés sont équilibrés, donc que tout le monde trouve un emploi, et que le problème de la discrimination peut se résoudre en redistribuant les hommes et les femmes entre les emplois existants.

La théorie postkeynésienne-marché dualiste, par contre, pose des questions quant au nombre d'emplois créés dans une économie de marché et quant à la structure et la répartition de ces emplois. Elle attribue la récession économique actuelle à la tendance inhérente du capitalisme à concentrer progressivement la richesse et les revenus entre les mains de quelques personnes et institutions ayant un faible taux de consommation. En l'absence de marchés, les incitations à l'investissement sont également faibles. Les politiques actuelles qui ont pour objectif de restreindre la croissance des salaires en termes réels, de réduire les postes de travail dans le secteur public et de précariser les emplois dans tous les secteurs, sont contre-productives et empêchent une reprise économique, sans parler du fait qu'elles érigent des obstacles majeurs à l'amélioration de la situation des femmes.

Les tenant(e)s d'une théorie postkeynésienne ne s'opposent pas à des progrès économiques et aux efforts pour améliorer la productivité et réduire le gaspillage. Toutefois, si ces efforts ne s'accompagnent pas d'une amélioration proportionnelle du niveau de vie de la population, qu'elle soit sous forme de salaires individuels plus élevés, de meilleurs services publics ou d'une réduction du temps de travail, ils ont pour effet de détruire les débouchés pour la production accrue et donc de déprimer l'économie. L'amélioration du niveau de vie doit se produire non seulement dans les pays développés mais aussi, et surtout, dans les pays du tiers monde où une partie importante des progrès de productivité se réalise. Au-delà des considérations égalitaires et humanitaires, on ne peut pas oublier que ces pays offrent le plus grand potentiel pour des nouveaux marchés et donc représentent la clé d'une nouvelle prospérité.

Il faut donc une intervention concertée de la part des gouvernements pour créer suffisamment d'emplois. Politiquement, étant donné les situations de déficit de la plupart des gouvernements de pays industrialisés, il faut aussi se soucier de la répartition des revenus, d'une part entre les gouvernements et le secteur privé, mais aussi à l'intérieur du secteur privé entre les personnes à haute propension à consommer et celles à faible propension à consommer. Ces considérations militeraient en faveur d'une réduction immédiate et substantielle des taux d'intérêt ainsi qu'une réforme de la fiscalité pour la rendre beaucoup plus progressive, en pratique et non seulement en principe.

Ci-haut, on a indiqué que le problème en économie capitaliste a trait non seulement au maintien de la demande agrégée par une meilleure répartition des revenus mais aussi à la création d'institutions permettant d'établir et de réaliser des priorités sociales. La plupart des néoclassiques, comme les postkeynésien(ne)s, s'accorderaient à dire que l'établissement d'un réseau adéquat de services de garde ainsi que des programmes de congés parentaux sont des mesures essentielles pour permettre aux femmes d'atteindre une position d'égalité sur le marché du travail. Ces mesures pourraient également faire partie d'une politique de création d'emplois exigeant peu de capital et ayant un effet multiplicateur domestique élevé. Je suis certaine que nous pourrions trouver également beaucoup d'autres projets semblables en commençant par des services à domicile aux personnes âgées, le transport en commun, la dépollution de nos rivières, nos sols et nos villes.

Conclusion

Il est peu probable que je trouverais de quoi à redire sur les propositions que feront d'autres exigeant des mesures d'accès à l'égalité, des garderies, des congés parentaux ou même des efforts pour encourager les femmes à se diriger vers des programmes de formation et des emplois non traditionnels. Toutefois, je suis d'avis que toutes ces mesures auront des effets très mitigés et, à la rigueur, ne feront que déplacer les problèmes de la pauvreté et de la non-intégration à l'économie d'un groupe à l'autre si elles ne s'accompagnent pas d'une politique vigoureuse de plein emploi et d'une réorientation de nos priorités sociales.

Jennifer Stoddart

La recherche menée au Conseil consultatif canadien de la situation de la femme est davantage orientée vers les applications concrètes de concepts formulés par les économistes que vers la conceptualisation théorique. À l'heure actuelle, nos efforts servent surtout à appuyer la formulation de politiques axées sur les problèmes vécus par les femmes. C'est pourquoi le Conseil estime qu'il est important d'attirer votre attention sur les domaines de la vie économique

qui ont tendance à être négligés par les économistes. La taille de notre équipe de travail et, il va sans dire, de notre budget ne nous permet pas de faire de la recherche fondamentale ou d'entreprendre des projets de grande envergure sur des questions d'ordre économique. Voilà pourquoi nous dépendons, dans une large mesure, des travaux réalisés par d'autres organismes comme le Conseil économique du Canada et les universités. Je voudrais donc saisir cette occasion pour élaborer sur le genre d'analyse économique dont nous avons besoin en ce moment.

Vu le thème de ce colloque, il ne serait guère utile que j'insiste davantage sur les raisons pour lesquelles les femmes ont un statut économique inférieur non seulement sur le marché du travail mais au sein de l'unité familiale et dans notre système social en général. Ce fait est universellement reconnu et le débat est déjà entamé sur ses causes et sur les mesures qu'il faudrait prendre pour corriger certaines des injustices actuelles. Le rapport de la juge Rosalie Abella est un exemple à ce titre[85]. Nous commençons également à nous interroger sur la façon de reconnaître, du moins en partie, la valeur du travail accompli au foyer[86]. Le débat sur la réforme du système des pensions et sur la possibilité que les ménagères puissent être admissibles à ces régimes en témoigne[87].

Cependant, malgré les connaissances acquises sur divers aspects du travail rémunéré et non rémunéré des femmes, notre société continue de percevoir celles-ci non pas comme des agents économiques actifs, mais plutôt en fonction de leur rôle social et culturel. Collectivement, elles doivent assumer les schèmes de comportement idéaux que la société leur attribue. On ne reconnaît pas encore très bien que les femmes sont des agents économiques de plein droit, que toutes leurs décisions, leurs actions et leurs relations ont un sens ou une valeur économique qui leur est propre. Certes, les raisons historiques de cet état de choses sont bien connues. Mais comme la définition et la production des connaissances constituent un processus dont les femmes sont encore largement exclues, à quelques exceptions près[88], ce manque de connaissances sur les femmes, qui revient à nier leur existence comme force économique dans la société, n'est pas surprenant.

Ces observations sont fondées sur l'expérience acquise au fil des diverses études que le Conseil consultatif a effectuées au cours des trois dernières années[89]. Pour illustrer plus clairement mon raisonnement, à savoir que plusieurs aspects du rôle économique des femmes sont encore méconnus, je passerai brièvement en revue quelques-uns des problèmes qui se sont présentés dans la réalisation de certaines de ces études.

La prostitution

Pour nous tous, la prostitution constitue un grave problème social au Canada. Elle est aussi un sujet de recherche fascinant[90]. En voulant présenter à la population canadienne un dossier sommaire sur la prostitution et les problèmes qui en découlent pour les femmes – les prostituées elles-mêmes et les femmes en général – nous avons tout de suite constaté qu'il n'existait presque pas de données sur les aspects économiques de la prostitution au Canada. Par le passé, on a traité ce sujet comme un problème moral ou une menace à la santé et à la moralité publiques[91]. Les personnes qui s'adonnent à la prostitution, jusqu'à récemment en grande partie des femmes, ont été considérées comme des créatures déchues, des nymphomanes, des déviants sociaux et le produit de foyers brisés[92].

Toutefois, on ne semble pas avoir accordé beaucoup d'attention à l'analyse de la prostitution comme forme de travail, ou encore sous l'angle des rapports économiques créés, nécessités par ce genre d'activité rémunérée. Nos recherches sont toujours axées sur les femmes qui se prostituent et sur ce que l'on peut faire pour minimiser les problèmes qui découlent de cette activité pour la société[93]. Ironiquement, la plus vieille profession du monde n'est pas vraiment considérée comme un travail. Ses particularités étant enracinées dans les tabous sexuels et l'inégalité entre hommes et femmes, l'analyse de la prostitution comme phénomène avant tout d'ordre économique demeure très incomplète. À mon avis, parce que nous refusons de considérer la prostitution comme une activité en soi, ayant sa propre structure économique composée de producteurs, de consommateurs, de gestionnaires et d'organismes de réglementation – qui sont en fait les prostituées, les clients, les proxénètes et la police – il nous faudra peut-être encore beaucoup de temps avant de trouver une véritable solution à ce problème.

La prolifération de la pornographie au cours des 15 dernières années est habituellement abordée dans le cadre du débat qui oppose les partisans de la liberté de parole et ceux qui préféreraient exercer une certaine forme de censure au nom de valeurs qui vont du caractère sacré de la famille aux droits de la personne[94]. Mais, quel que soit le bien-fondé des divers arguments invoqués, les connaissances au sujet des empires économiques tant licites qu'illicites qui soutiennent et facilitent la consommation de pornographie sont extrêmement limitées à l'heure actuelle. Les économistes ne semblent pas avoir considéré non plus l'industrie de la pornographie comme un domaine d'étude légitime. À ma connaissance, un seul mémoire a été présenté par un économiste à la Commission Fraser sur la prostitution et la pornographie[95]. Ces remarques ne visent nullement à

minimiser les problèmes très réels de collecte et de vérification des données qui se présentent dans toute analyse portant sur des activités économiques clandestines telles que la pornographie et la prostitution.

Les congés parentaux

La majorité des Canadiennes en âge à procréer sont actuellement sur le marché du travail, et comme elles désirent – ou peuvent – de moins en moins assumer à la fois un emploi rémunéré, la garde des enfants et les tâches domestiques, la question des garderies et celle des congés parentaux ont pris une envergure nationale[96]. Ces questions ont d'ailleurs des répercussions économiques qui pourraient être tout aussi importantes que l'incidence du programme d'assurance-chômage ou des régimes d'assurance-maladie. Ici encore, en cherchant à étudier le coût immédiat pour les contribuables, les employés et les employeurs, ainsi que le coût social à long terme d'un régime de congés parentaux au Canada, le Conseil consultatif n'a trouvé que peu de données économiques pertinentes. Les études effectuées récemment par Monica Townson pour le compte de Travail Canada, et par le professeur Albert Breton pour le Conseil économique, sont les deux principales exceptions qui me viennent à l'esprit[97].

Si l'on a mis si longtemps avant d'aborder sérieusement l'étude, sur le plan économique, de ce qui constitue manifestement une fonction très coûteuse pour les femmes, les parents, les employeurs et l'État – peu importe la façon dont l'on veuille répartir les coûts associés à l'éducation des enfants dans notre société contemporaine – c'est que, jusqu'à tout récemment, on estimait que c'était le rôle de la mère de s'occuper des petits. On considérait qu'il s'agissait là d'un devoir social, d'une nécessité biologique et d'un investissement affectif de la part des femmes. Cette fonction n'était certes pas envisagée comme une contribution à l'avenir économique du Canada.

Le mariage et le divorce

Lors de la réalisation d'une étude que nous avons publiée dernièrement sur le droit familial[98], nous avons constaté à notre grand étonnement qu'il fallait s'en remettre à des données de recensement vieilles de presque 10 ans et même, beaucoup trop fréquemment selon nous, à des études américaines. Alors que plusieurs indicateurs économiques connus sont mesurés chaque mois, les variations qui surviennent dans le bien-être financier de beaucoup de familles canadiennes sont en grande partie méconnues. Même si, au Canada, un mariage sur trois se termine par un divorce[99], nous ne disposons pratiquement d'aucune donnée utile sur la situation économique des personnes touchées par la rupture de leur famille. On peut compter sur les doigts d'une seule main les études qui abordent la question du versement des allocations d'entretien et des pensions alimentaires au Canada[100]. Il semble que nous ne connaissions à peu près rien de la situation économique dans laquelle se trouvent les conjoints et les enfants à charge lorsque les familles se défont et se reforment au Canada.

La raison de cette situation ne réside vraisemblablement pas dans le fait que le taux de divorce s'est accru si rapidement au Canada que nos connaissances à ce sujet n'ont pu suivre le cours des choses. C'est plutôt que nous ne voulons pas reconnaître pleinement l'importance, sur le plan économique, du phénomène des conjoints séparés. Même les avocats et les juges, dans leurs discussions au sujet des allocations d'entretien, groupent parfois ensemble les besoins des ex-conjoints et ceux des enfants mineurs dont ils peuvent avoir la garde quotidienne[101]. Cette pratique est un autre exemple de notre hésitation à reconnaître la valeur économique des diverses fonctions dont s'acquittent les femmes dans la société et, tout particulièrement, au sein de la famille.

Les adolescentes

Le Conseil consultatif vient de terminer une étude sur la façon dont les adolescentes envisagent leur avenir[102]. Nous avons trouvé peu de données au sujet des habitudes de consommation des adolescentes et des conditions de travail particulières qu'elles rencontrent sur le marché des emplois rémunérés. Il ressort que, pour des adolescentes vivant dans une société axée sur la consommation, l'argent a beaucoup d'importance; autant, en fait, que les soins de santé et la sexualité, selon une étude effectuée par le Conseil du statut de la femme du Québec[103]. Les adolescentes d'aujourd'hui constatent tout naturellement que pour assurer leur autonomie, il leur faut une source de revenus. Et pourtant, l'idéologie dont j'ai parlé précédemment, qui nie aux femmes un rôle économique et qui sous-estime leur contribution sur ce plan, a déjà fait sentir ses effets sur ces jeunes filles.

Nos recherches ont toutefois montré que les graves problèmes auxquels peuvent être confrontées les adolescentes retenaient beaucoup l'attention du public. Les situations de crise qui préoccupent le plus sont celles qui sont nettement reliées à la sexualité, soit la prostitution et les grossesses. Une fois encore, les clients et les jeunes pères adolescents ne retenaient pratiquement pas l'attention. Selon une étude de l'OCDE, les familles acceptent plus facilement les conséquences du chômage chez leurs adolescentes que chez leurs adolescents[104]. Une jeune femme en chômage n'a pas, en effet, à se préoccuper autant qu'un jeune homme du rôle qu'elle pourrait jouer sur

le marché du travail car il y a des chances qu'elle se marie à plus ou moins brève échéance. Étant donné l'ampleur du chômage parmi les jeunes à l'heure actuelle au pays, une étude semblable devrait être effectuée pour le Canada[105]. Si nous encourageons ces adolescentes à minimiser l'importance d'un emploi rémunéré, nous ne ferons que prolonger un modèle de dépendance économique qui, les problèmes d'équité mis à part, pose une sérieuse question de politique publique pour l'avenir de notre société.

Les femmes en tant que gardiennes de la santé à la maison

Enfin, j'aimerais parler d'une étude que nous achevons présentement et qui porte sur le rôle des femmes comme gardiennes de la santé à la maison[106]. Dans cette étude, nous avons voulu établir jusqu'à quel point les femmes se chargent de veiller au bien-être physique des membres de la famille, non seulement en leur prodiguant directement des soins, mais aussi en prenant des décisions capitales en ce qui concerne le recours aux services médicaux, aux soins de santé communautaires et aux médicaments.

En somme, nous tentons de décrire, d'une façon bien documentée, une forme de travail qui diffère des travaux ménagers ou des soins ordinairement prodigués aux enfants, et qui n'est pas encore reconnue comme telle. Nos travaux ont confirmé ce que des sociologues de la santé avaient déjà constaté, à savoir que le soi-disant « rôle de malade » que peut assumer n'importe quel membre de la famille, est discrétionnaire. Mais dans les faits, c'est un rôle que jouent rarement les femmes[107]. La plupart de celles qui ont été interrogées ont dit qu'elles n'avaient tout simplement pas le temps, et ne pouvaient pas se permettre, d'être malades. D'ailleurs, qui prendrait soin des autres membres de la famille ? Ce rôle de garde-malade, qui n'est pas reconnu dans la vie économique, semble être considéré, selon les termes de John Kenneth Galbraith, comme une « vertu sociale utile »[108].

Quelles suggestions concrètes pouvons-nous tirer de ces divers exemples pour orienter les recherches des économistes dans l'avenir ? D'abord, il faut souligner que l'économique est une discipline qui fait largement appel aux méthodes des sciences sociales, c'est-à-dire que l'on y emploie fréquemment des hypothèses et des modèles fondés sur les conceptions courantes de la réalité sociale. Pour cette raison, il importe tout particulièrement que les économistes veillent à éviter tout sexisme dans l'orientation de leurs recherches, de manière à ce que des préjugés et des hypothèses peut-être erronées ne viennent s'insinuer dans leurs travaux sous forme de principes scientifiques[109]. Nous devons analyser le comportement économique des femmes de la même façon que nous le faisons pour les hommes. Il ne faut pas considérer que les femmes sont motivées uniquement par les valeurs que la société veut leur attribuer. À défaut de revoir nos attitudes sur ce plan, nous continuerons à nous faire une image grandement déformée du comportement réel des femmes. Un exemple très simple de cet état de choses est celui que j'ai donné en faisant référence à la prostitution comme étant partie intégrante du secteur des services.

On pourrait facilement faire valoir que la femme est un être « économique » en invoquant des considérations de justice sociale. Nous connaissons tous sans aucun doute cet argument. Je voudrais plutôt insister sur une autre raison pour laquelle il importe de faire progresser la recherche dans ces domaines. C'est que nous en avons besoin pour formuler les politiques économiques et sociales qui sauront convenir à l'ensemble des besoins de notre société.

Ignorer les réalités auxquelles j'ai fait allusion ne peut que nous amener à développer des politiques qui ne favoriseront guère la solution des problèmes sociaux qui se posent. Un exemple : en juin dernier, le gouvernement fédéral a déposé un projet de loi modifiant la Loi sur les Indiens, projet qui est mort au feuilleton[110]. Les articles de cette loi qui contenaient des dispositions discriminatoires en regard du sexe devaient être abrogés. Les femmes et les enfants pénalisés par ces dispositions devaient pouvoir réintégrer leurs bandes après un délai de deux ans[111]. Il est intéressant de noter que ce dossier a toujours été considéré sous l'angle de la justice sociale et des droits individuels bien qu'il ait comporté dès le départ des enjeux économiques importants. Pourtant, aucune étude systématique n'a été entreprise par le gouvernement ou toute autre instance sur l'incidence économique de la réintégration. Et c'est sur la base de cette absence de données objectives que se sont appuyés certains des opposants au projet. Pourtant, en novembre dernier, rien n'avait encore bougé et nous n'avions aucune indication à l'effet que des études sérieuses à caractère économique seraient entreprises à brève échéance pour mesurer les effets d'une décision éventuelle en cette matière dans un sens ou dans l'autre.

Un autre exemple est le fait que nous n'avons aucun mécanisme adéquat pour la perception des pensions alimentaires, non seulement pour les ex-épouses mais surtout pour les enfants à charge. Il en résulte que plusieurs de ces personnes doivent s'en remettre au bien-être social. Dans le présent climat d'austérité, il est surprenant de constater qu'il n'y ait pas déjà en place certaines mesures relativement simples qui permettraient de réduire sensiblement les prestations d'aide sociale versées.

Les questions touchant à l'économie, à l'emploi, aux carrières et aux investissements sont beaucoup plus familières aux hommes qu'aux femmes. On peut donc supposer que nous contribuons à perpétuer la perception que le rôle de l'homme est d'abord d'ordre économique et que celui de la femme est surtout social. Un tel modèle risque d'avoir des conséquences sérieuses sur l'aptitude de nos enfants à s'adapter et à survivre dans la société de demain. L'évolution rapide dont nous sommes témoins au plan de la participation au marché du travail[112], de la structure économique de la famille[113] et des attentes au sujet des rôles respectifs des deux sexes[114] n'a manifestement pas aidé les femmes et les hommes, comme groupes, à se comprendre mutuellement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mariage. Pour plusieurs, le mariage reste encore une source de grande désillusion, qui peut d'ailleurs être attribuée en bonne partie à la divergence que l'on observe entre les mythes sociaux et les réalités économiques.

Enfin, il faut revoir les définitions tant subjectives qu'objectives du travail, des loisirs, de la motivation économique, de l'emploi productif du temps, etc. Le professeur Shaw, de l'Université Dalhousie, a récemment montré comment les femmes ont tendance à inclure, dans leur conception des loisirs, les activités reliées au soin de la famille[115], par exemple amener le bébé au parc et lui tricoter un chandail pendant qu'il joue. D'autre part, l'idée que se font les hommes des loisirs ressemble plutôt à une visite au terrain de golf qui dure toute la journée du samedi. Pour les économistes, les conséquences de ces deux types d'activité associées dans l'un et l'autre cas aux loisirs peuvent être analysées rapidement. Toutefois, autant que je sache, elles ne le sont habituellement pas.

Nous sommes en présence d'un phénomène d'auto-dévalorisation par lequel un groupe tout entier, en l'occurrence les femmes, perçoit ses activités d'une manière qui a pour effet d'en diminuer la valeur économique. Pour faire ressortir la contribution véritable des femmes, il faudrait non seulement que l'économique s'ouvre de plus en plus sur un horizon interdisciplinaire, mais qu'elle s'oriente vers l'étude de questions considérées auparavant comme ne relevant pas de son champ d'analyse. Un effort concerté s'impose également pour encourager et subventionner la recherche sur le rôle des femmes comme agents économiques[116]. En outre, les femmes doivent participer à l'avancement des connaissances dans ce domaine et aider à mieux cerner les questions pertinentes. Le présent colloque, organisé par le Conseil économique du Canada, constitue un pas intéressant dans cette direction.

Discussion générale

La discussion porte sur deux principaux sujets : premièrement, la situation inférieure des femmes sur le marché du travail, telle qu'illustrée clairement par l'écart salarial entre les deux sexes et, deuxièmement, les principales orientations à donner à la recherche et aux politiques.

Le premier sujet suscite de nombreux commentaires de la part de l'assistance. Plusieurs personnes mentionnent que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail, partout dans le monde, peu importe les régimes politiques et les systèmes culturels. Pour sa part, le professeur Rose-Lizée croit qu'elles ont des problèmes plus graves dans notre système capitaliste de libre marché, surtout à cause de plus grandes injustices dans la répartition des revenus.

Toutefois, M. Block conteste l'argument selon lequel les attitudes discriminatoires des employeurs serait la cause des différences de rémunération observées entre les hommes et les femmes. D'après lui, des études – dont celle qu'il a réalisée sur les hommes et les femmes qui sont toujours restés célibataires – ont montré que lorsque des personnes des deux sexes sont égales sous plusieurs rapports importants (éducation, expérience, antécédents dans la population active, etc.), elles gagnent virtuellement le même salaire. En réponse à M. Block, une participante fait remarquer que des recherches ont prouvé l'existence d'un écart salarial de 5 à 10 % entre des hommes et des femmes occupant des emplois identiques dans une même entreprise. Selon elle, cette constatation confirme l'existence d'une discrimination de la part de l'employeur. Les services provinciaux chargés d'appliquer les normes d'emploi reconnaissent cette disparité, dit-elle, et cherchent à y remédier par des mesures visant à rétablir l'égalité salariale. Cependant, M. Block n'est pas d'accord sur ce point et prétend que les employeurs sont probablement beaucoup moins portés à faire de la discrimination que les collègues de travail ou les consommateurs, parce qu'ils visent d'abord et avant tout à faire des bénéfices. Si les femmes sont aussi productives et coûtent moins cher en salaires que les hommes, ce sont elles que les employeurs engageront d'abord, dit-il.

Le professeur Colwill conteste le raisonnement de M. Block à plusieurs points de vue. Elle souligne que même si l'on peut prouver que les hommes et les femmes qui ne se sont jamais mariés touchent pratiquement le même salaire, cela n'a guère de pertinence pour le grand nombre de femmes mariées qui travaillent. De plus, elle ajoute que l'analyse que fait M. Block des célibataires et de l'attitude des employeurs suppose que les femmes ne devraient

pas se marier si elles veulent gagner autant que les hommes et, en outre, que si plus de femmes acceptent une plus faible rémunération, un plus grand nombre seront embauchées. Comme je suis psychologue, ces conclusions n'ont aucun sens pour moi, dit-elle.

M. Block reconnaît que le mariage a un effet négatif sur le revenu des femmes, alors que le contraire se produit pour les hommes. Cependant, il attribue cela non pas à la discrimination en milieu de travail, mais plutôt au fait que les femmes assument le fardeau des responsabilités du ménage, libérant ainsi les hommes pour qu'ils puissent poursuivre leur carrière.

Le professeur MacDonald fait remarquer que M. Block a fort bien illustré le cercle vicieux dans lequel se débattent les femmes. Pour améliorer leur situation, dit-elle, il faut attaquer sur deux fronts : améliorer leurs conditions de vie au foyer par un plus juste partage des responsabilités, de sorte qu'elles soient plus libres d'entreprendre ou de poursuivre une carrière, et(ou) améliorer les conditions du marché du travail par des mesures législatives favorisant l'égalité salariale qui, ensuite, pourraient notamment conduire à de meilleurs arrangements à la maison.

Toujours dans le même ordre d'idées, une personne trouve curieux que l'écart salarial entre les francophones et les anglophones se soit tellement rétréci depuis le début de la décennie, alors que ça n'a pas été le cas pour celui qui existe entre les hommes et les femmes. Une autre est d'avis que le seul recours qui reste aux femmes est de se syndiquer et de défendre leur cause en groupes.

Au sujet des recherches futures, l'unanimité se fait sur la nécessité de données plus complètes et meilleures, particulièrement dans les domaines qui se situent à l'intérieur de l'économie de marché, mais aussi au niveau des usines et des entreprises individuelles. Mme Macdonald souligne qu'à son avis les données d'études de cas ne sont pas tellement bien acceptées au Canada. D'autre part, Mme Stoddart soutient que l'analyse de la situation économique des femmes devrait comprendre non seulement les aspects reliés au marché du travail, mais aussi ceux qui caractérisent les autres domaines d'activité des femmes. Il importe grandement de faire admettre que ces derniers constituent une avenue légitime de recherche, si l'on veut mettre au point une politique publique propre à améliorer le sort économique des femmes.

Une autre participante décrit trois domaines d'intervention qu'il faudra, à son avis, privilégier dans l'avenir : l'amélioration des données, des changements dans l'optique économique adoptée à l'égard du travail des femmes et de sa valeur économique, ainsi que le partage des responsabilités parentales. Bien qu'il y ait des signes d'amélioration dans le premier cas, dit-elle, on n'a pas accordé suffisamment d'attention aux deux autres.

En résumant la discussion, l'animatrice, Mme Eichler, souligne que le colloque a mis en lumière un bon nombre de sujets d'étude négligés, que le Conseil économique pourrait peut-être examiner à l'avenir. Les exposés et discussions montrent, à son avis, la nécessité d'intégrer beaucoup mieux désormais les préoccupations des femmes à l'analyse économique. Comme elles sont maintenant en majorité, conclut-elle, les femmes devraient refuser d'accepter tout cadre théorique ou, en fait, toute politique qui ne tiendrait pas compte de leur situation économique.

11 Bilan du colloque

Présentation par Muriel Armstrong

Jeannine David-McNeil ouvre le Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail en présentant une description de certaines des caractéristiques du marché du travail féminin et une introduction à la question de la situation financière des femmes. Elle souligne que la participation des femmes au marché du travail a plus que doublé au cours des trois dernières décennies. Si la tendance se maintient, les femmes constitueront environ la moitié de la population active d'ici l'an 2000; leur taux d'activité sera alors de moins de 15 % inférieur à celui des hommes. Pour un grand nombre de femmes, le travail à l'extérieur du foyer signifie essentiellement qu'elles occupent deux emplois, et des politiques s'imposent pour les aider à accéder au marché du travail et à relever le défi.

Trois emplois féminins sur quatre se trouvent dans le secteur des services. Le taux de féminisation a progressé dans toutes les branches d'activité, y compris celles traditionnellement dominées par les femmes, qui constituent plus que jamais des « ghettos » féminins. Cette concentration soulève un problème d'offre excédentaire, qui est à l'origine des faibles niveaux de salaire et du chômage féminin, d'où la nécessité d'étudier les divers moyens qui permettraient d'encourager la diversification professionnelle.

Un autre « ghetto » féminin, pourrait-on dire, est le domaine du travail à temps partiel. Près des trois quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Pour la vaste majorité d'entre elles, le travail à temps partiel est un choix dicté par les responsabilités familiales. Ce choix, cependant, se traduit par de faibles salaires, de piètres avantages sociaux, et une sécurité d'emploi limitée. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a formulé des propositions sur les niveaux équitables de salaire, la proportionnalité des avantages sociaux et les régimes de retraite.

Mis à part les effets du cycle économique actuel, le chômage tend à sévir plus gravement chez les femmes que les hommes; cela vient en partie de ce que les femmes ont moins d'ancienneté et moins d'expérience sur le marché du travail, et qu'elles sont concentrées dans un nombre limité de professions et de branches d'activité. Il faudra peut-être recourir à des politiques spéciales pour combattre le chômage structurel dans les professions dominées par les femmes en vue d'améliorer leur situation, par exemple, à des politiques de recyclage, de diversification professionnelle et de création d'emplois. On peut prévoir que la microélectronique aura une incidence très grande sur l'emploi dans le secteur des services, où les femmes sont fortement représentées.

Par ailleurs, on se préoccupe profondément de la situation financière des femmes. L'écart de rémunération entre hommes et femmes s'est quelque peu refermé, mais la rémunération des femmes demeure bien inférieure à celle des hommes. Cela résulte peut-être de l'offre excédentaire de main-d'œuvre dans les secteurs dominés par les femmes, ou de la concentration des femmes dans les professions mal payées. Le faible taux de syndicalisation et le nombre considérable de travailleuses à temps partiel y sont peut-être aussi pour quelque chose. Il y a certaines disparités de revenu qui soulèvent à tout le moins la question de la discrimination, même si elles ne sont pas concluantes à cet égard.

Les garderies

En 1984, autre caractéristique du marché du travail féminin, près de la moitié des mères d'enfants d'âge préscolaire faisaient partie de la population active, et cette proportion va en s'accroissant. Ces travailleuses doivent, par un moyen ou un autre, solutionner le problème de la garde de leurs enfants. Un peu moins de 90 % arrivent à se débrouiller par leurs propres moyens; les autres font appel aux garderies. Mais les garderies coûtent cher, et c'est ce qui explique pourquoi on réclame un régime universel de subventions plutôt que des subventions destinées aux pauvres seulement. Or, Michael Krashinsky soutient que les subventions aux garderies constituent une mesure inefficace; selon lui, il serait plus efficace de permettre la déduction intégrale, pour fins fiscales, des frais de garde d'enfants et de réduire les taux élevés d'imposition des femmes qui travaillent. Il n'est justifiable d'accorder des subventions au-delà des dépenses déductibles que si l'on peut supposer que les parents ne consacrent pas suffisamment de ressources à leurs enfants. Le cas échéant, ces subventions doivent être applicables à tous les enfants, et non pas seulement à ceux dont la mère

travaille et préfère recourir aux services d'une garderie.

L'auteur affirme dans sa communication que les estimations actuelles qui situent entre un et deux milliards de dollars le coût d'un régime universel de subventions pour les enfants des mères qui travaillent sont trop faibles. Le coût variera selon que le régime couvrira seulement les enfants d'âge préscolaire dont la mère travaille à l'heure actuelle, ou selon que l'on suppose, de façon plus réaliste, que la gratuité des garderies incitera plus de mères à aller travailler et à réclamer que le régime soit étendu pour couvrir les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. Si en outre on fait l'hypothèse que la syndicalisation progressera et que les salaires augmenteront au fur et à mesure que s'accroîtront les contributions des gouvernements, nous pouvons alors envisager des coûts de l'ordre de 3, 6, 10, 20 et même 40 milliards de dollars (si les salaires dans les garderies atteignent le niveau de ceux des enseignants du secteur public).

Si tous les coûts étaient subventionnés, on assisterait à une surutilisation des garderies institutionnalisées, car les mères qui font appel à des services non subventionnés passeraient aux services institutionnalisés; par ailleurs, celles qui ne travaillent pas seraient incitées à joindre le marché du travail, peu importe que leur rémunération soit ou non suffisante pour couvrir les coûts du service. Avec la pleine déductibilité, par contre, les mères qui ne peuvent gagner plus que ce que coûtent les services de garderie n'ont aucun intérêt à entrer dans la population active.

Afin d'alléger le fardeau fiscal, le professeur Krashinsky est d'avis qu'il faut relever considérablement les exemptions pour les enfants, permettre à l'un ou l'autre des parents de réclamer ces exemptions et, bien entendu, permettre la pleine déduction des frais de garde. Cela vaudrait mieux que d'accéder aux demandes, politiquement populaires, des mères surtaxées qui réclament un allégement par le truchement de subventions. Un tel régime fiscal serait plus neutre qu'un programme de subventions quant à son incidence sur la décision de joindre ou non le marché du travail et sur le genre de service de garde à utiliser pour les mères qui décident de travailler.

Un argument parfois invoqué en faveur d'un système de garderies institutionnalisées fortement subventionnées est que les enfants y trouveront de meilleurs soins. Si tel est le but poursuivi, alors le professeur Krashinsky préconise un programme d'enrichissement pour *tous* les enfants, et non pas seulement ceux dont la mère travaille et recourt aux services d'une garderie.

Nicole Boily s'oppose à une attitude neutre de la part des gouvernements au sujet des garderies. Elle préconise plutôt une politique plus interventionniste, mais qui maintiendrait la liberté de choix. Tout comme l'éducation et les soins de santé, les garderies devraient faire partie intégrante du système social. Elles avantagent les parents qui travaillent, aident à assurer le développement équilibré des enfants et constituent un préalable indispensable au respect du droit des femmes à bénéficier des mêmes chances que les hommes sur le marché du travail.

L'intervention des pouvoirs publics dans ce domaine ne vise pas nécessairement à offrir gratuitement un service de garderies à tous; le système adopté au Québec en est la preuve. Mme Boily laisse entendre que certaines mesures fiscales, comme celles que propose le professeur Krashinsky, sont élitistes : elles corrigeraient une injustice financière dans le cas des mères qui travaillent à l'extérieur et qui touchent une bonne rémunération, étant donné que l'aide augmente avec le salaire, mais n'aideraient pas les parents des catégories inférieures de revenu. Un système complet de garderies de haute qualité, tenant compte des besoins actuels, nécessite non seulement des mesures fiscales comme la déductibilité aux fins de l'impôt, mais aussi une aide publique directe.

Les congés parentaux payés

Il est normal que soit soulevée la question des congés parentaux payés, la majorité des femmes en âge de procréer étant désormais sur le marché du travail, la plupart dans des emplois à temps plein. Celles qui ont droit à un congé de maternité touchent 60 % de leurs gains antérieurs (jusqu'à un certain maximum) pour une période de 15 semaines, en vertu du régime d'assurance-chômage. L'objectif actuel, selon Monica Townson, serait d'obtenir de 95 à 100 % du salaire – au lieu de seulement 60 % – et pour une période plus longue. Les conditions d'admissibilité à cette prestation devraient être adoucies, et celle-ci devrait être payable à l'un ou l'autre des parents (pour permettre aux hommes de participer aux travaux domestiques de la même façon que les femmes participent au travail rémunéré), possibilité qui s'offre d'ailleurs aux parents adoptifs depuis janvier 1984. On trouve en Europe de nombreux exemples de régimes plus généreux. Certains syndicats ont déjà obtenu par la négociation collective des congés parentaux payés, et il serait juste que le Canada se dote d'une politique nationale à ce chapitre.

On oppose plusieurs arguments à cette politique : les enfants, en tant que biens privés, ne sont pas la responsabilité de l'État; un programme national coûterait trop cher; et il encouragerait les femmes à avoir plus d'enfants. Ce dernier argument n'est pas très convaincant, car ce n'est pas quelques semaines de prestations qui feront pencher la balance pour de

nombreux parents éventuels lorsqu'on considère que le coût des soins d'un enfant pendant 18 ans peut atteindre les 100 000 dollars.

Si les congés parentaux payés faisaient partie des avantages négociés avec les employeurs dans le secteur privé, alors trop peu de femmes y seraient admissibles, compte tenu de leur répartition professionnelle. C'est pourquoi Mme Townson préfère que soient améliorées les clauses de maternité du régime d'assurance-chômage. Les coûts dépendraient de la combinaison des clauses que l'on retiendrait et du pourcentage de la population qui s'en prévaudrait. Un régime généreux pourrait entraîner une augmentation de coût de près d'un milliard de dollars par année.

Le congé de maternité est actuellement financé par les employeurs et les employés. Selon Mme Townson, en l'absence de contribution du gouvernement, le coût supplémentaire d'un programme étendu à 26 semaines, à 95 % des gains assurables maximaux, et selon un critère d'admissibilité de 10 à 14 semaines, en supposant un taux de participation de 70 % de la population admissible, serait d'environ 0,31 $ pour les employés et 0,43 $ pour les employeurs pour chaque tranche de 100 $ de gains hebdomadaires assurables (425 $ présentement). Les cotisations maximales par tranche de 100 $ de gains hebdomadaires sont à l'heure actuelle de 2,30 $ et de 3,22 $ respectivement pour les employés et les employeurs.

L'adoption d'une telle politique ne se fera pas facilement. Certains s'opposent déjà à ce que le régime d'assurance-chômage comporte des prestations de maternité. On ne manquera pas d'attirer l'attention sur l'inéquité d'un régime couvrant 95 % du salaire pendant les congés de maternité contre 60 % dans le cas des autres formes de chômage. Toute contribution du gouvernement entraînera une augmentation du déficit. On s'opposera à ce que les entreprises, surtout les petites entreprises, aient à supporter le fardeau de l'accroissement des coûts du régime.

Comme le fait remarquer Peter Hicks, considérant la hausse spectaculaire du taux d'activité des mères de jeunes enfants, peut-on alléguer que les arrangements actuels touchant les congés parentaux ont vraiment fait obstacle à la participation des femmes à la population active ? Il considère l'augmentation du coût d'un tel programme comme le principal obstacle à l'implantation de changements, et soutient que les 0,30 $ ou 0,40 $ par 100 $ de gains assurables représenteraient un lourd fardeau pour les entreprises dans la conjoncture actuelle.

Il se demande si l'assurance-chômage est bien le véhicule qui convient pour un tel programme, quoique dans le passé, la Commission a démontré qu'elle possède la flexibilité requise par une telle politique. Il signale en outre que le moment actuel est opportun pour faire une telle proposition étant donné que le gouvernement procédera bientôt à un réexamen de tout le régime d'assurance-chômage.

La diversification professionnelle

De nombreux auteurs attribuent à la concentration des femmes dans un petit nombre de professions une part considérable – jusqu'à 40 % – de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Les politiques destinées à diversifier les champs d'activité professionnelle des femmes devraient donc aider à refermer l'écart.

Il y a diversification lorsque les femmes font une percée dans les professions à majorité masculine ou, à l'opposé, lorsque les hommes entrent dans les secteurs à majorité féminine. De fait, comme le fait remarquer Jac-André Boulet, la diversification croissante qui se produit présentement est surtout attribuable au premier de ces deux scénarios. La proportion de femmes de moins de 40 ans qui entrent dans les professions à majorité masculine augmente de façon perceptible. Fait intéressant à signaler, dans les années 70, plus les hommes étaient majoritaires dans une profession, plus les femmes avaient tendance à y entrer. Par ailleurs, c'est dans ces professions que les revenus des femmes ont progressé le plus. En même temps, cependant, les femmes se sont dirigées en nombre plus grand vers les 20 professions les moins bien payées, ce qui a eu tendance à neutraliser certains des progrès réalisés ailleurs.

Au train où vont les choses, d'ici l'an 2000, 29 ou 30 % de la main-d'œuvre dans les professions à majorité masculine pourrait être constituée de femmes, comparativement à 16 % en 1971 et à 23 % en 1981. Les femmes ont beaucoup de chemin à faire avant que la proportion qu'elles représentent dans les diverses professions corresponde à leur part de la main-d'œuvre totale.

Parce que la diversification professionnelle est un facteur important dans l'explication de l'écart de revenu, les gouvernements ont adopté toute une série de mesures depuis 15 ans pour amener les femmes à accroître leur niveau de formation et à diversifier leurs domaines de spécialisation. Le Programme national de formation de la Commission de l'emploi et de l'immigration favorise la diversification en offrant des services de conseillers et des cours d'orientation pour encourager les femmes à entrer dans des professions non traditionnelles; des cours spéciaux en mathématiques, en sciences et en informatique sont également offerts, et des subventions sont versées aux employeurs qui forment des femmes dans des

professions non traditionnelles. Un des problèmes qui se posent est que la formation requise pour les professions les mieux rémunérées se donne le plus souvent au niveau universitaire plutôt que dans les programmes de formation de la main-d'œuvre.

Les politiques visant à refermer l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'ont pas à mettre l'accent exclusivement sur les professions dominées par les hommes. Il y a lieu d'encourager les femmes à se former pour toute profession où la rémunération est supérieure à la moyenne du marché, y compris pour des postes comportant de plus grandes responsabilités dans les professions dominées traditionnellement par les femmes.

M. Boulet conclut son exposé en énumérant diverses politiques susceptibles de contrer la diminution du nombre de femmes participant aux programmes de formation, notamment un accroissement de l'aide financière, l'extension de la définition d'emploi non traditionnel à toute profession comptant plus de 50 % (plutôt que deux tiers) d'hommes, un accent accru sur les professions offrant une rémunération supérieure à la moyenne, et la mise sur pied d'un programme national de congés d'étude auquel les femmes auraient accès. On pourrait également améliorer les services d'orientation et d'information, et prendre des mesures visant à assurer un meilleur partage des responsabilités familiales, par exemple, en améliorant les services de garde d'enfants et les politiques touchant les congés parentaux.

L'éducation des femmes est sans doute l'un des principaux moyens pour réduire l'écart de revenu entre hommes et femmes, mais Roslyn Kunin le considère comme une condition insuffisante, car l'éducation des femmes est sujette à des rendements décroissants. La diversification professionnelle est importante également, mais elle non plus ne suffira pas par elle-même à résoudre le problème. Une discussion s'ensuit sur les autres facteurs invoqués comme causes de l'écart. Mme Kunin rejette la structure familiale comme cause principale des plus faibles revenus des femmes. Par contre, le ralentissement actuel de l'activité économique et l'offre excédentaire de main-d'œuvre qui en résulte rendront très difficile la percée des femmes dans des domaines non traditionnels; il faudra donc que la conjoncture s'améliore pour aider à refermer l'écart entre les revenus. Autre complication, le progrès technologique a pour effet d'accroître l'offre excédentaire dans les domaines traditionnellement dominés par les femmes. La formation des femmes en matière de politiques et d'attitudes est invoquée comme une autre condition pour refermer l'écart de revenu.

Les femmes et l'éducation

Jane Gaskell renchérit sur la préoccupation exprimée au sujet du rôle de l'éducation dans la ségrégation professionnelle. Dans les établissements d'enseignement, tous les élèves abordent le même programme d'étude dès l'âge de cinq ans, mais les filles finissent par opter pour des programmes conduisant à des professions moins bien rémunérées où le sexe est un facteur de ségrégation, même pour un niveau de scolarité égal. La différenciation y est en parallèle avec celle que l'on constate sur le marché du travail, où elle trouve d'ailleurs son explication.

Il est difficile de réunir des données exactes sur la porté de la segmentation selon le sexe parmi la variété d'établissements et de programmes existants. Il est clair, toutefois, qu'il y a des différences appréciables dans les profils de scolarisation et que ces différences apparaissent à l'école secondaire, où les filles ont tendance à délaisser les mathématiques et les sciences. Au niveau universitaire, les femmes ont rapidement accru leur représentation dans des domaines traditionnellement masculins comme le commerce, le droit, la médecine, l'art dentaire et la médecine vétérinaire. Mais la déségrégation semble moins manifeste dans les collèges communautaires, les écoles d'enseignement professionnel et les écoles secondaires.

Les explications de cette segmentation selon le sexe sont de deux ordres : celles qui considèrent les étudiants et celles qui s'attachent aux programmes. Parmi les caractéristiques individuelles des étudiants, on distingue notamment les aptitudes et les réalisations : elles ont tendance à être minimes et à favoriser les femmes, du moins jusqu'à la fin du cours secondaire. Il n'y a pas unanimité à l'heure actuelle quant à l'existence de différences selon le sexe en ce qui concerne les aptitudes pour les mathématiques et pour les notions spatiales. Il est clair, cependant, que le chevauchement des aptitudes et des réalisations est beaucoup plus grand que le chevauchement au niveau de la participation aux différents cours et au marché du travail. On a proposé comme explication les différences de personnalité : les femmes seraient différentes en regard de certains attributs comme la confiance, l'anxiété, l'agressivité, la crainte d'un échec et l'indépendance. L'absence de soutien familial pour les filles qui entrent dans des domaines d'activité non traditionnels peut avoir une incidence, tout comme d'ailleurs les attitudes des jeunes eux-mêmes à l'égard des rôles qui échoient à l'un et l'autre sexe.

Quant aux caractéristiques des programmes, certaines recherches indiquent que s'il existait dans les programmes un ensemble de sujets obligatoires pour tous les étudiants, le degré de différenciation

s'en trouverait diminué. Plus de sujets pourraient être obligatoires, comme les mathématiques, ce qui donnerait aux filles la formation de base nécessaire pour entrer dans des domaines d'étude non traditionnels. Parfois, l'admissibilité à certains programmes peut dépendre du sexe, sans tenir compte des critères qui reconnaîtraient les points forts des femmes. Le nombre de femmes inscrites à un programme et l'appui qu'elles reçoivent du milieu peuvent aussi avoir un effet, tout comme le genre des services de soutien mis à leur disposition : conseillers en orientation, services de garderie, aide financière et services de placement pour femmes.

Mme Gaskell croit que les mesures visant à l'égalité des sexes en éducation doivent commencer par une amélioration de la collecte, de l'analyse et de la diffusion des données pertinentes. Les gouvernements pourraient fournir les ressources nécessaires pour appuyer les efforts destinés à intéresser les femmes à une plus vaste gamme de programmes. Une approche décentralisée et diversifiée s'impose, dès l'école secondaire. Les diverses initiatives doivent faire l'objet d'une évaluation et les renseignements sur les plus réussies doivent être diffusés.

Le conditionnement des filles à un rôle de dépendance tient aussi bien au système d'éducation qu'aux traditions familiales, et Madeleine Delaney-LeBlanc croit que le fait de rendre le système d'éducation non sexiste et d'un accès égal à tous les niveaux n'est pas suffisant. Ce qu'il faut, ce sont des résultats égaux, c'est-à-dire que le nombre de filles terminant avec succès les divers programmes devrait être proportionnel à leur nombre dans le système d'éducation. Or, la première condition pour la mise en œuvre d'une telle politique est de fournir plus de données. L'amélioration du système exigera, entre autres moyens, des interventions positives telles que l'introduction d'un ensemble de sujets obligatoires en mathématiques, en sciences, et en informatique, ainsi que des mesures telles que l'embauche de femmes comme professeures à tous les paliers, remplissant le rôle de modèles. De leur côté, les universités et les collèges communautaires devront recruter activement et appuyer l'inscription d'étudiantes dans des domaines d'études traditionnellement dominés par les étudiants masculins. Certaines mesures correctives sont requises également – par exemple, afin d'éliminer les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires – ainsi qu'une aide au plan des politiques sous la forme de leadership et de financement, de façon à aider à éliminer éventuellement toute discrimination sexuelle dans le système d'éducation.

La politique du salaire égal

Du rôle que joue l'éducation dans la perpétuation des différences en milieu professionnel, la discussion passe au rôle que joue la législation en matière de valeur comparable du travail dans l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes résultant de la ségrégation professionnelle. Selon Roberta Edgecombe Robb, ces différences peuvent être au moins aussi importantes, quantitativement, que la discrimination pour expliquer l'écart salarial au sein des professions.

Le critère retenu pour établir la valeur du travail dans un établissement, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, est fondé sur les qualifications requises et sur l'effort et le degré de responsabilité nécessaires pour son exécution, compte tenu des conditions de travail. Puisque, dans la théorie économique de la concurrence parfaite, les travailleurs occupant des emplois présentant les caractéristiques susmentionnées ont la même production marginale aux prix du marché et, par conséquent, tendent à long terme à gagner le même salaire, on peut considérer que le concept de la valeur égale trouve un certain fondement dans la théorie économique.

Toutefois, des différences salariales peuvent exister dans un marché concurrentiel pour des raisons autres que la discrimination : il peut y avoir rente économique si l'offre à court terme est inélastique. S'il y a offre excédentaire, qu'elle soit imputable aux goûts et aux préférences des travailleurs ou à des conditions antérieures au marché du travail qui restreignent la gamme des professions accessibles à un groupe particulier, le produit marginal et, partant, les salaires diminueront. Il peut exister des différences de salaire pour compenser certaines caractéristiques indésirables comme les risques élevés ou l'instabilité d'emploi. Si ces différences ne sont pas reconnues et si les salaires des femmes sont haussés parce qu'ils sont jugés discriminatoires, les occasions d'emploi pour les femmes pourraient bien s'en trouver réduites. Parce que ces différences sont parfois difficiles à reconnaître et à évaluer, Mme Robb recommande de faire preuve de prudence dans l'application de la loi.

Si les écarts de salaire entre emplois de valeur égale sont correctement diagnostiqués comme étant discriminatoires, les effets de l'application de la loi dépendront alors de la façon dont se produisent la ségrégation professionnelle et les différences professionnelles selon le sexe. Plusieurs modèles ont été proposés pour expliquer le phénomène. Dans le modèle de Becker, par exemple, il peut y avoir discrimination parce que les employeurs, les employés ou même les clients ont des préjugés et demandent une forme de compensation – qui sera à l'origine des différences salariales entre hommes et femmes. L'hypothèse de la « discrimination statistique » fait valoir que les employeurs qui cherchent à maximiser leurs profits feront preuve de discrimination à l'endroit des femmes s'ils les estiment moins

productives ou moins stables que les hommes. Cette conviction peut n'avoir aucun fondement mais, à tort ou à raison, elle peut donner lieu à des écarts de salaire, à une ségrégation professionnelle ou aux deux. Il ressort de certains travaux empiriques récents que le caractère intermittent de l'expérience de travail peut être la cause d'une rémunération inférieure en raison de la détérioration des aptitudes professionnelles et des hausses de traitement non obtenues durant les périodes d'inactivité. C'est ce qui explique pourquoi les femmes qui prévoient quitter le marché du travail ont tendance à choisir des emplois où ce risque de détérioration est moins grand, contribuant peut-être ainsi à renforcer la ségrégation professionnelle, à causer une offre excédentaire et, partant, à faire baisser les salaires.

Quelle que soit la source des écarts salariaux, il peut résulter de l'application de la loi que les personnes qui conservent leurs emplois se trouvent dans une meilleure situation; par contre, celles qui tombent en chômage et doivent faire face à la concurrence pour obtenir d'autres postes proprement féminins et peut-être moins bien rémunérés pourront se retrouver dans une situation moins avantageuse. Les meilleurs salaires résultant de l'application de la loi pourront par ailleurs attirer une plus forte concurrence pour ces emplois de la part des travailleurs masculins.

Quant à savoir si les mesures destinées à assurer un traitement égal pour un travail de valeur égale atteindront leurs objectits, Mme Robb estime qu'elles peuvent aider à redresser des anomalies dans les cas où la Commission des droits de la personne réussit à diagnostiquer des écarts de salaire discriminatoires. Mais il reste permis de se demander si ces mesures peuvent avoir un effet significatif sur ces différences, surtout qu'à l'heure actuelle le principe n'est reconnu que dans les lois fédérale et québécoise.

Si, par contre, une bonne part des écarts salariaux est attribuable à la ségrégation des hommes et des femmes dans des emplois dont les exigences et les caractéristiques *diffèrent*, alors l'incidence de cette politique sera plus faible. Dans ce cas, Mme Robb estime qu'il faudra peut-être recourir à des politiques telles que l'égalité des chances, l'action positive, et l'application de conditions spécifiques dans les contrats de sous-traitance pour modifier la structure professionnelle elle-même.

Les avantages sociaux

Il n'existe pas de données permettant de constituer un tableau suffisamment exact des avantages sociaux selon le sexe. Mais Louise Dulude rappelle que, d'après les renseignements disponibles, le bénéficiaire typique d'un généreux programme d'avantages sociaux travaille pour un gros employeur dans une industrie fortement syndiquée. Cette description ne s'applique qu'à environ 25 % des Canadiennes qui travaillent, comparativement à 55 % dans le cas des travailleurs masculins. Les avantages sociaux ont progressé plus rapidement que la rémunération directe, ce qui signifie peut-être que, contrairement à ce que l'on a supposé, la position salariale globale des femmes par rapport à celle des hommes se serait détériorée.

L'avantage social le plus important est la rémunération pour le temps non travaillé, c'est-à-dire pour les vacances, les jours fériés et les autres congés, lequel peut atteindre de 10 à 20 % de l'ensemble des coûts de main-d'œuvre des employeurs. Il semble juste de conclure que les hommes en profitent plus que les femmes, parce que les prestations comme les longues vacances correspondent à un statut professionnel plus élevé et à une plus grande ancienneté, deux facteurs qui favorisent les hommes. Par contre, la plupart des employés à temps partiel sont des femmes; et plus du tiers des travailleurs à temps partiel n'ont pas droit au prorata des vacances, et plus du quart n'obtiennent pas le prorata des jours fériés. Mme Dulude est d'avis que la législation ouvrière doit rendre obligatoire la prestation de vacances et de jours fériés au prorata du temps travaillé pour les employés à temps partiel.

Les régimes de retraite, tant les régimes privés que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), représentent environ 5 % des coûts de main-d'œuvre des employeurs et constituent le deuxième avantage social en importance. Pour le pensionné masculin moyen, le revenu de pensions se rattachant à l'emploi est aussi élevé que la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, alors que la femme retraitée typique est beaucoup plus tributaire des pensions versées par le gouvernement. Par conséquent, les revenus des femmes âgées sont beaucoup plus faibles que ceux des hommes âgés. Bien qu'il n'y ait pas d'indices importants de discrimination selon le sexe dans les régimes de retraite, l'auteur de cette communication donne à entendre qu'il existe une discrimination en raison de la situation familiale, qui a pour effet d'exclure les ménagères des régimes de pensions gouvernementaux. Des groupes de femmes ont réclamé la modification du statut des ménagères dans le RPC/RRQ : de personnes à charge qui n'ont droit qu'aux prestations de conjoint survivant, elles devraient pouvoir être considérées comme des travailleuses de plein droit et avoir la possibilité de contribuer à ces régimes de retraite.

D'autres problèmes se posent en regard des régimes de retraite en raison de la condition d'infériorité des femmes sur le marché du travail rémunéré.

Très peu d'entre elles sont admissibles à des pensions privées. À cause des faibles revenus qu'elles gagnent en général, les prestations sont peu élevées. Les contributions aux régimes privés ne sont transférables que dans une mesure limitée, car les bénéfices de ces régimes sont rarement acquis avant un délai de 10 ans. Comme les femmes accusent un taux de roulement plus élevé et sortent de la population active plus souvent que les hommes, elles ont moins de chance de pouvoir percevoir éventuellement des prestations. C'est pourquoi on recommande une forme modifiée du RPC/RRQ comme moyen d'améliorer les régimes de retraite liés à l'emploi pour les femmes.

En termes de coûts, l'assurance-chômage est beaucoup moins importante que la rémunération pour le temps non travaillé ou les pensions. Les prestations hebdomadaires touchées par les femmes représentent moins des deux tiers de celles des hommes, en raison de leur statut inférieur sur le marché du travail. Le programme d'assurance-chômage établit des distinctions selon l'état matrimonial : les conjoints, y compris ceux qui travaillent pour leur conjoint dans une exploitation agricole ou une entreprise non constituée en société, sont exclus du régime. Les femmes sont aussi désavantagées par la disposition du régime qui impose un délai de carence plus long pour celles qui reviennent sur le marché du travail, parce qu'elles ont tendance à s'en retirer plus souvent, de même que par les restrictions qui s'appliquent à l'admissibilité pour les travailleurs à temps partiel.

Mme Dulude conclut qu'il est impossible, à moins d'avoir de meilleures données sur l'évolution des avantages sociaux selon le sexe, de voir clairement si les femmes qui font partie de la population active gagnent du terrain, en perdent, ou tiennent leur place à ce chapitre.

Christine Fagan déplore elle aussi l'absence de données qui permettraient aux analystes d'utiliser le revenu de travail global (y compris les avantages sociaux), au lieu des salaires seulement, lorsqu'ils établissent des comparaisons dans la situation relative de personnes ou de groupes au sein de la population active. Les avantages sociaux sont en voie de progression : d'après les données recueillies, leur coût pour l'employé moyen est passé d'environ 500 $ au début des années 50 à près de 9 000 $ en 1984; cette année-là, ils représentaient le tiers de tout le bordereau de paye. Étant donné la répartition professionnelle des hommes et des femmes, il est logique de présumer que les hommes ont bénéficié davantage de cette augmentation, mais il faudrait des données additionnelles pour déterminer dans quelle mesure.

Le grand nombre de personnes âgées démunies qui ne touchent pas de prestations et ne peuvent encore moins bénéficier de l'indexation, parce qu'elles n'adhèrent à aucune caisse de retraite, soulève actuellement des problèmes pour les régimes de retraite publics. Les propositions visant à étendre les régimes de pensions aux mères de familles surviennent à un moment où il est devenu évident que les taux de cotisation au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec devront être relevés afin d'éviter que sa caisse ne soit tarie dans une vingtaine d'années. Les régimes de pensions privés sont encore pour l'instant concentrés dans les grandes sociétés, de sorte qu'il n'est pas facile pour l'ensemble des femmes de bénéficier de régimes soutenus par l'employeur. Or, selon Mme Fagan, si les régimes de retraite conçus par les compagnies d'assurance à l'intention des petites entreprises étaient plus répandus, leur accès en serait facilité d'autant.

Le progrès technologique

Il y a unanimité sur le fait que la technologie microélectronique aura des répercussions sérieuses sur l'emploi des femmes. Selon Stephen Peitchinis, environ 87 % des femmes étaient employées dans les services en 1982; dans une forte proportion, ces activités subiront de profondes transformations avec l'avènement de cette nouvelle technologie et, notamment, l'implantation de réseaux d'ordinateurs et de techniques de pointe dans le domaine des télécommunications.

Du côté positif, il faut noter que ces réseaux peuvent contribuer sensiblement à réduire le chômage frictionnel et à améliorer l'affectation des ressources humaines; ils peuvent fournir aux femmes qui sortent du marché du travail les moyens de parfaire leurs aptitudes et de les renseigner sur le marché du travail. L'organisation du travail peut aussi en subir l'influence; les horaires variables seront peut-être plus facilement réalisables au fur et à mesure que s'implanteront des réseaux informatiques, tout comme le choix du lieu de travail : au bureau, à la maison, ou dans un centre de télématique situé dans le voisinage.

Nous ne savons pas quelles seront les conséquences du progrès technologique; il élimine des produits et des procédés et en même temps il en crée de nouveaux; il rend périmées certaines connaissances et aptitudes et en exige de nouvelles. Toute la question réside dans le *rythme* auquel se produit ce phénomène de destruction et de création simultanées. La politique de l'État doit viser à faciliter les transferts vers d'autres emplois dans un temps minimum. Au niveau microéconomique, le changement technologique a amené des changements de

structure et des pertes d'emplois; au niveau macroéconomique, les effets ont été positifs et créateurs d'emplois. Les effets sur l'emploi sont surtout indirects : historiquement, la technologie n'a jamais été, en soi, source importante d'emplois directs dans sa conception, sa production et son fonctionnement. Elle contribue plutôt à accroître la productivité, à diminuer les coûts, à augmenter les revenus, ce qui stimule la demande et favorise une expansion de l'activité économique et sociale en général. Le professeur Peitchinis estime que les occasions d'emploi créées par la technologie microélectronique semblent de plus en plus favoriser les femmes.

Pourquoi alors ce pessimisme concernant les effets du progrès technologique sur l'emploi ? L'auteur avance une demi-douzaine de raisons, dont la capacité technique de ces nouveaux appareils microélectroniques (qui pourraient faire concurrence à l'*intelligence* humaine, et non pas seulement à certaines aptitudes physiques comme par le passé) ainsi que la multiplicité des applications possibles. Une autre raison est la crainte que le taux auquel des emplois seront éliminés soit plus élevé que celui auquel de nouveaux emplois seront créés. En outre, on peut se demander si, au fur et à mesure que diminuera la création d'emplois dans les services, un quatrième secteur n'émergera pas pour absorber la main-d'œuvre excédentaire. Dans cette perspective, le secteur de l'information est un candidat possible. Une autre raison invoquée est le caractère illusoire des arguments qui, faisant appel à des exemples particuliers de recul de l'emploi dans les industries touchées par le progrès technologique, veulent faire conclure que l'emploi global doit, par voie de conséquence, diminuer.

Les femmes réagissent, à raison, en s'instruisant davantage et en s'orientant vers des professions non traditionnelles. Or, afin de progresser, elles doivent participer à la rédaction et à l'interprétation des règles de la progression. Une autre difficulté, c'est que la plupart des femmes qui travaillent ne sont pas organisées pour mener des négociations collectives, ou encore elles n'ont pas négocié de contrats qui les protègent contre les décisions unilatérales de l'employeur, eu égard aux effets du changement technologique sur l'emploi.

De l'avis de Lorna Marsden, le professeur Peitchinis n'a pas accordé suffisamment d'importance aux justes appréhensions des femmes au sujet des répercussions que risque d'entraîner le progrès technologique. Au niveau macroéconomique, bien que la technologie puisse ultimement être créatrice d'emplois, la question est de savoir *où*. Sera-ce au Canada ou à l'étranger ? Et dans toutes les régions du pays ? Les femmes ont moins de mobilité que les hommes. Au niveau microéconomique, il y a lieu de s'inquiéter non seulement de la perte d'emplois, mais aussi de la qualité des emplois. Le danger éventuel d'abaisser le prestige et la rémunération attachés à ces emplois risque de compromettre la possibilité pour les travailleurs peu qualifiés d'accéder éventuellement à des emplois d'un rang intermédiaire. Aussi craint-elle qu'au moment où des emplois sont éliminés ou déclassés, l'histoire se répète et les femmes soient les premières et les plus sérieusement touchées.

La nouvelle technologie fournira *peut-être* un moyen d'acquérir de nouvelles compétences ou d'en connaître davantage au sujet du marché du travail, comme l'a mentionné le professeur Peitchinis, mais la sénateure Marsden demeure sceptique. Elle propose que les économistes fassent plutôt appel à un modèle socioéconomique. La personne humaine étant un être social, elle préfère apprendre en groupe, plutôt qu'en particulier à l'aide d'instruments microélectroniques. L'analphabétisme chez la population adulte canadienne représente une autre barrière, de même que, évidemment, le coût d'un tel service.

Lors de la table ronde qui suit, Dorothy Walters est la première à aborder la question du progrès technologique. Elle est plutôt pessimiste, car elle entrevoit déjà le jour où il faudra compter avec les pertes d'emplois que connaîtra le secteur des services alors que le coût des appareils microélectroniques diminuera et que ceux-ci gagneront en efficacité. Dans bien des industries, dit-elle, ce sont les femmes qui seront frappées les premières et le plus durement. La révolution qui s'est produite dans le travail de bureau est en train de s'étendre à d'autres sphères d'activité et elle continuera de réduire le nombre d'emplois généralement accessibles aux femmes, même dans des industries à croissance rapide telles que les services bancaires, l'assurance, l'immeuble, l'hôtellerie et les loisirs. Les perspectives sont toutefois meilleures dans les secteurs de la santé et de l'éducation. L'emploi augmentera également dans les industries de haute technologie, mais elles ne représentent qu'une faible part de l'emploi total. Les changements suscités par l'innovation technologique sont d'ordre structurel et ils ne devraient pas, semble-t-il, être refoulés. D'autant plus que la performance de la productivité au Canada est relativement médiocre. Or, le progrès technologique favorise la productivité, ce qui a pour effet de stimuler la croissance et de créer de nouveaux emplois. Mais le même progrès technologique compromettra l'emploi dans les industries et les professions où est concentrée la main-d'œuvre féminine. Voilà le dilemme ! Comme le fait remarquer Mme Walters, peut-être devrions-nous moins mettre l'accent sur des tactiques de défense contre ces changements et insister davantage sur des politiques visant à faciliter la transition.

James McCambly reconnaît que la façon dont des innovations technologiques ont été adoptées en quelques endroits a causé un certain émoi dans les milieux syndicaux mais, croit-il, ces derniers conviennent que la technologie a procuré aux travailleurs des avantages supérieurs, tels qu'une réduction des heures de travail, de meilleures conditions de travail et une plus grande sécurité. Il prétend que les syndicats peuvent aider les femmes à profiter du progrès technologique. Même si le nombre d'emplois traditionnels est en voie de diminution, il espère que les femmes bénéficieront proportionnellement plus que les hommes des emplois qui seront suscités par le progrès technologique.

D'autre part, l'innovation promet d'éliminer, dans une certaine mesure, les obstacles que représentent pour les femmes les emplois exigeant une grande force physique, tout en assouplissant les heures de travail. Du côté négatif, la monotonie de certains emplois de haute technologie peut exercer sur les travailleurs et les travailleuses des effets délétères. Les syndicats s'inquiètent en particulier de la désaffectation de travailleurs à la fleur de l'âge, danger auquel les femmes sont les plus exposées étant donné qu'un grand nombre d'entre elles exécutent des tâches routinières susceptibles d'être éventuellement éliminées par la technologie. Bon nombre d'industries où se situent ces emplois, telles que les services bancaires et le commerce de détail, sont peu syndiquées. Pourvu que l'on puisse éliminer les obstacles au principe de l'égalité des chances, et améliorer les installations et les services destinés aux travailleuses, le progrès technologique offrira éventuellement des gains appréciables à l'ensemble de la main-d'œuvre.

Selon François Paradis, même s'il est impossible de prévoir toute la gamme de nouvelles activités économiques que pourrait apporter le progrès technologique, tout porte à croire que l'ère de la technologie et de l'information dans laquelle nous entrons créera plus d'emplois qu'elle n'en fera disparaître. Certains bouleversements sont inévitables et d'importantes mesures d'adaptation devront être prises, sinon nous serons devancés par nos concurrents. Il est optimiste quant à l'incidence de l'innovation sur les femmes qui, ayant obtenu de nombreux changements grâce à leur mouvement de libération, sont assez souples pour s'adapter à la nouvelle technologie et se tailler une meilleure place dans le nouveau contexte économique.

Un grand nombre de femmes sont vulnérables aux efforts déployés pour accroître la productivité à l'aide de la nouvelle technologie. Celle-ci peut avoir une incidence positive, mais aussi des effets négatifs. Ratna Ray souligne la nécessité pour la politique publique de mettre en valeur le côté positif. Dans le domaine fédéral, le principal instrument législatif pour faciliter l'adaptation est le Code canadien du travail, qui encourage les syndicats et le patronat à négocier au sujet du progrès technologique. Toutefois, pour ce qui touche la législation du travail, il faut dire qu'il n'y a guère plus du quart des femmes actives qui sont syndiquées.

Dans la Fonction publique fédérale, les femmes restent toujours concentrées dans des emplois de la catégorie du soutien administratif, qui sont mal rémunérés et ne mènent nulle part. Comme le progrès technologique doit d'abord servir à accroître la productivité générale dans les bureaux, les femmes seront les premières touchées. Mme Ray recommande que tous les ministères et organismes de l'État mettent sur pied un comité chargé de surveiller l'application des politiques en matière d'innovation pour s'assurer qu'elles sont conformes à la Charte canadienne des droits et libertés, et qu'elles n'ont pas sur les femmes des effets démesurés. Diverses questions devraient retenir l'attention, comme les programmes de formation et de recyclage pour permettre aux employées de s'adapter à la nouvelle technologie, la notification suffisamment à l'avance des changements technologiques, la valorisation des emplois, la conception appropriée des postes de travail et le contrôle de l'environnement en vue de favoriser le bien-être des employées. En outre, Mme Ray recommande de modifier le Code du travail pour aider les femmes qui ne sont pas syndiquées.

L'orientation de la recherche dans l'avenir

Le rôle des participants à la table ronde qui a clos le colloque était de définir l'orientation que doit prendre la recherche dans les années à venir. Nina Colwill propose que soit accru l'effort de recherche sur la question du salaire égal pour un travail de valeur égale et que, outre les économistes, plusieurs disciplines différentes participent à cet effort. Si l'on songe que pendant des siècles la société a accordé moins de valeur aux femmes qu'aux hommes, et compte tenu de la différenciation selon le sexe sur le marché actuel du travail (où plus de 95 % des patrons sont des hommes et plus de 95 % des secrétaires sont des femmes), Mme Colwill soutient que nous avons besoin d'un nouveau genre de recherche – une recherche qui suppose qu'il y a des moyens d'évaluer le travail en faisant abstraction du sexe de l'employé. Nos chercheurs doivent démontrer qu'ici même au pays, le travail a été de diverses façons évalué en fonction du sexe des travailleurs, et ils doivent se pencher sur les critères utilisés par ceux qui établissent la valeur des divers genres de travaux; alors seulement il sera possible de connaître à quels stéréotypes masculins ou féminins il y a lieu de

s'attaquer afin de paver la voie à l'égalité pour tous sans égard au sexe.

Pour Walter Block, la législation visant à établir le principe du salaire égal pour un travail égal et du salaire égal pour un travail de valeur égale soulève certaines difficultés. Cette législation aura pour effet de remplacer le mécanisme du marché dans la détermination des salaires par des directives émanant de bureaucrates, d'avocats et de juges. Alors les salaires ne seront plus un signe de la demande de consommation, et la souplesse et l'efficacité de l'économie en seront diminuées. L'objet de cette législation est d'éliminer la discrimination pratiquée par les employeurs mais, soutient M. Block, ce ne sont pas les pratiques discriminatoires des employeurs motivées par la maximisation des bénéfices qui expliquent les différences de revenu. Ces écarts résultent plus vraisemblablement de la façon dont sont rapportés les revenus des couples mariés, ou des effets asymétriques du mariage sur les revenus, ou encore des professions choisies par les femmes, choix qui peut être influencé par le mariage ou la perspective d'un mariage. Étant donné que les ratios de gains sont à peu près identiques pour les hommes et les femmes célibataires, il souhaite une recherche plus poussée sur l'importance de l'état matrimonial comme facteur explicatif de l'écart de revenu. Il estime également qu'il faut s'employer à rechercher une définition et une mesure objectives de la discrimination, et à abandonner la méthode actuelle fondée sur une mesure résiduelle, laquelle suppose que tout écart de revenu entre hommes et femmes qui ne peut être expliqué par des variables telles que l'âge, le degré d'instruction et le taux d'activité, résulte nécessairement de la discrimination.

Selon Jennifer Stoddart, la société ne s'intéresse pas à la place des femmes dans l'économie, mais s'en tient presque exclusivement à leurs rôles social et culturel. L'exemple le plus évident de cet état de choses est qu'on ne tient pas encore compte de la valeur économique du travail à la maison. Mme Stoddart souligne que les économistes négligent beaucoup d'autres aspects du rôle des femmes dans la production et la consommation. Ainsi, la prostitution est considérée comme une menace à la santé ou à la moralité publique, mais les économistes canadiens n'en tiennent pratiquement pas compte, même s'il s'agit d'un travail rémunéré dans un secteur de l'industrie des services. La pornographie est une autre industrie qui n'est pas reconnue comme un légitime sujet d'étude. D'autre part, peu de chercheurs se sont intéressés aux garderies et aux congés parentaux ou à l'incidence du divorce sur le bien-être économique des familles, bien qu'un tiers des mariages canadiens se terminent par un divorce. Peu d'études ont traité des paiements d'entretien et des pensions alimentaires au Canada, ou du rôle des mères adolescentes, comme consommatrices, ou de leurs conditions de travail sur le marché de l'emploi rémunéré.

Il importe donc, non seulement à des fins de justice sociale, mais aussi parce que cela est essentiel à la formulation de judicieuses politiques économiques et sociales, que le rôle économique des femmes soit défini et fasse l'objet de recherches. Lorsqu'ils construisent des modèles, les économistes doivent éviter le sexisme dans leurs recherches afin de ne pas y incorporer des préjugés courants ou de fausses hypothèses.

La liste de futurs sujets de recherche, qu'a établie Martha MacDonald, comprend, entre autres, les modifications qu'il faudrait apporter à l'organisation du travail et à la façon dont il est réparti entre le travail domestique non rémunéré, l'emploi rémunéré et le travail autonome, parce que ces facteurs influent sur la situation économique des femmes. Nous devons nous renseigner davantage sur la diversification professionnelle dans les emplois existants et nouveaux, sans oublier ceux qui sont transférés à l'étranger. Il faut également faire des recherches au sujet du progrès technologique et de ses effets sur la qualité des emplois et la répartition des tâches peu spécialisées et très spécialisées. Jusqu'à maintenant, l'individu a été considéré comme l'unité d'analyse, mais il faut accorder plus d'attention à l'emploi dans la *famille*, ainsi qu'à la structure de ses revenus et aux diverses façons dont l'unité familiale combine à la fois l'emploi rémunéré, le travail domestique non rémunéré et l'emploi autonome. Il faut étudier le rôle de l'État dans l'inégalité entre hommes et femmes et leur ségrégation dans les professions. En outre, les recherches devraient inclure les répercussions sur les femmes, non seulement des politiques relatives au marché du travail qui ne les visent pas directement, mais aussi de l'ensemble des politiques économiques, parce qu'elles ont toutes une incidence sur la condition des femmes.

Enfin, Ruth Rose-Lizée fait valoir que le chômage est le problème fondamental des femmes sur le marché du travail, et que les recherches et les politiques doivent viser d'abord et avant tout le problème de la création d'emplois, dans des conditions de travail convenables. Elle soutient que toute amélioration sensible de la situation économique des femmes et de la réalisation de la parité de revenu passe par le plein emploi. Il nous faut des politiques telles que celles qui assurent des services de garderie adéquats et des congés parentaux, si l'on veut permettre aux femmes d'atteindre l'égalité sur le marché du travail; en outre, ces politiques constituent un moyen d'accroître l'emploi. Mais Mme Rose-Lizée

soutient qu'il serait futile de mettre l'accent sur ces politiques et d'inciter les femmes à s'orienter vers des emplois non traditionnels ou à acquérir une meilleure formation, ou encore de promouvoir l'action positive, sans appliquer en même temps des politiques énergiques destinées à rétablir le plein emploi.

Appendices

A Des données moins connues de Statistique Canada

Présentation par Cécile Dumas

La présence de plus en plus évidente des femmes sur le marché du travail canadien alimente la recherche dans les différentes sphères des sciences sociales. Les analyses des années 60 traitaient des « raisons » de leur entrée massive ou de leur retour sur ce marché. Alors que plus de la moitié d'entre elles font maintenant partie de la population active, l'intérêt se porte, entre autres, sur leur situation économique au sein de ce marché du travail.

La situation économique d'un groupe d'individus est le plus souvent liée à sa situation financière. D'autres indicateurs non monétaires dévoilent pourtant d'autres aspects permettant une meilleure connaissance de cette situation. À titre d'exemple, certaines caractéristiques telles l'éducation, la profession et les responsabilités familiales des individus, apportent une dimension plus grande permettant d'élargir le cadre de la recherche dans ce domaine.

C'est pour satisfaire à ces besoins que le présent document a été préparé. Il se veut un guide utile aux nombreuses personnes qui connaissent peu ou pas les très nombreuses ressources en statistiques sociales et économiques de Statistique Canada.

Un ensemble de sources de données provenant d'enquêtes auprès des ménages y est présenté. Le type d'échantillon utilisé, le genre d'information recueillie, ainsi que les médiums de distribution des données y sont énumérés.

D'autres sources sont également disponibles provenant d'autres genres d'enquêtes. Celles auprès des établissements, les manufactures par exemple, recueillent de l'information générale sans différencier, dans certains cas, les travailleurs selon le sexe. Les efforts sont concentrés sur l'aspect macroéconomique : mesure de la production totale de biens et services, productivité par branche d'activité, ou encore coût de la main-d'œuvre par rapport au coût du capital.

Par contre, les institutions d'éducation fournissent régulièrement de l'information détaillée sur les revenus du personnel enseignant ainsi que sur les étudiants inscrits à temps plein. Une dernière source de données assez récente est constituée par les dossiers administratifs que compilent les ministères responsables.

À la suite de cet inventaire non exhaustif, certaines difficultés liées à l'agrégation de données sont relevées afin de prévenir le lecteur à ce sujet.

Le document ne serait pas complet sans une liste des différentes divisions de Statistique Canada qui peuvent répondre aux nombreuses questions qui ne sont pas discutées ici, faute d'espace.

Statistiques tirées des enquêtes-ménages

Sources principales de données

Les trois principales sources d'information sur le statut « économique » des femmes sur le marché du travail produites par Statistique Canada sont le Recensement, l'Enquête sur la population active (EPA) et l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC). La première offre un vaste éventail de données sur les caractéristiques de la population en général et sur le marché du travail. Les variables décrivant la situation économique des individus, i.e. revenu de différentes sources, profession, branche d'activité, liées à celles de la famille et du ménage, sont disponibles tous les 10 ans. Les deux autres fournissent une information plus limitée sur une base mensuelle (EPA) et annuelle (EFC).

Statistique Canada offre des bandes de microdonnées ou des tableaux croisés. Évidemment, la préparation de tableaux spéciaux non standards entraîne des frais. Ceux-ci sont fonction du type de données et de la complexité d'élaboration puisqu'ils sont fixés d'après les coûts de production.

Recensement de la population

Le recensement est une enquête exhaustive de la population canadienne. Les caractéristiques démographiques sont recueillies auprès de la totalité de la population (questionnaire court) alors que les statistiques concernant les caractéristiques socioéconomiques, culturelles et ethniques ne le sont qu'auprès d'un échantillon (questionnaire long).

Plan de l'échantillon — La totalité des ménages[1] des régions éloignées et certains logements collectifs remplissent le long questionnaire[2]. Partout ailleurs, les ménages de l'échantillon sont choisis au hasard.

L'énumérateur du recensement numérote les ménages à qui il remet les formules en commençant par un ménage tiré au hasard à l'avance. Ainsi, en 1981, l'échantillon étant à 20 %, le ménage choisi devenait le numéro 1 et, par la suite, par bond de 5, se désignaient les ménages qui devaient remplir le long questionnaire.

La collecte se fait par autodénombrement depuis 1971, mais la taille de l'échantillon a varié. En 1961, elle était de 20 %, en 1971 et 1976, de 33-1/3 %, puis en 1981, de 20 %. Elle sera aussi de 20 % en 1986.

Information disponible — Le moyen le plus couramment utilisé pour accéder aux données est l'ensemble des publications. Celles-ci sont généralement disponibles dans les bibliothèques publiques, universitaires et auprès des gouvernements provinciaux.

Depuis 1961, on a créé un ensemble de fichiers sur bandes magnétiques. Celles-ci permettent le traitement par ordinateur d'une quantité beaucoup plus grande de variables en les croisant à des niveaux géographiques très détaillés. Pour les utilisateurs qui ne possèdent pas d'ordinateur de capacité suffisante, le contenu des bandes sommaires existe sur microfiches sous forme de tableaux croisés. Le service CANSIM[3] s'occupe de la distribution des bandes sommaires.

Autre source : la bande-échantillon à grande diffusion. Elle comprend trois fichiers distincts de microdonnées pour 1 % de la population recensée : celui des personnes, celui des familles et celui des ménages. La première de ce genre fut tirée du recensement de 1971. On en prépara une semblable avec les données de 1976. En 1981, on augmenta le nombre de variables, le nombre des unités géographiques, et la taille de l'échantillon du fichier des personnes a été portée à 2 %. Les deux autres fichiers : familles et ménages ont été groupés tout en permettant d'identifier chacune des composantes. Les bandes de 1981 seront disponibles à l'automne 1984.

Certains croisements de données plus complexes ou plus détaillés peuvent être préparés par une unité de conseillers en données du recensement. Leur rôle est d'aider l'utilisateur à formuler précisément sa demande.

Ayant accès à la banque de données de base (non arrondies) des trois recensements (1971, 1976 et 1981), ils peuvent créer des tableaux originaux en autant que la fiabilité et la confidentialité de l'information soient conservées[4]. Ces tableaux sont offerts sur papier ou sur bandes magnétiques selon les spécifications techniques de l'utilisateur.

Le recensement est la banque de données qui permet l'utilisation la plus flexible à cause de la taille de son échantillon et du nombre important de variables. Le cadre géographique peut varier du pays aux secteurs de dénombrement en passant par les provinces, les divisions de recensement et les municipalités.

L'enquête sur la population active (EPA)

L'enquête sur la population active est une enquête mensuelle menée auprès de 56 000 ménages au Canada. Depuis sa création en 1945, elle a subit des modifications. En sont exclues les populations du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les résidents des réserves indiennes, le personnel à plein temps des Forces armées canadiennes, ainsi que les pensionnaires d'institutions.

Plan de l'échantillon — La majorité des autres enquêtes auprès des ménages étant liées à celle de l'EPA, il convient de décrire en détail l'échantillon.

Le choix des logements dans l'enquête se fait par tirage d'un échantillon aréolaire à l'aide d'un plan stratifié probabiliste à plusieurs degrés[5]. Chaque logement demeure dans l'échantillon pendant six mois consécutifs et ne peut être remplacé pendant cette période même si l'on ne peut recueillir de renseignements à son sujet. L'échantillon entier est divisé en six parties, chacune constituant un groupe de renouvellement. Ce renouvellement de logements de l'échantillon s'effectue par sixième chaque mois.

Il est évident que la « fiabilité » de l'information recueillie varie sensiblement au niveau infraprovincial surtout en raison des différences considérables des effectifs de population et de la taille de l'échantillon qui lui est attachée. Disposant de la taille de l'échantillon et du plan de sondage, on peut également fournir de l'information sur les principales caractéristiques pour les régions économiques[6].

Les données de l'EPA concernent en général une semaine donnée. La collecte s'effectue pendant la semaine qui suit la semaine de référence. Les interviewers de Statistique Canada, formés spécialement, entrent en contact une première fois avec chacun des logements de l'échantillon par une visite à domicile. Les interviews suivantes se font pas téléphone lorsque le répondant y consent.

Information disponible — L'enquête a pour but d'actualiser l'activité du marché du travail canadien. Non seulement l'intensité est considérée mais aussi la recherche d'emploi de manière à mesurer le taux d'activité, de chômage, ainsi que le rapport emploi/population.

On recueille en plus de l'information sur la fréquentation scolaire, la profession, la branche d'activité, la

longueur de l'inactivité, le nombre d'heures travaillées ou encore les raisons de l'absence du travail. Les caractéristiques démographiques des individus qui constituent les ménages, leurs liens de parenté et leur niveau d'instruction sont également disponibles. Ceci permet de connaître par exemple l'activité des épouses en fonction de l'activité de l'époux, la présence d'enfants, leur âge, etc.

Les statistiques non publiées sont disponibles sous trois formes.

– Un système de microfiches des principales données fournissent aux utilisateurs des recoupements de variables plus fins. On peut demander à la division de l'enquête des tableaux résultant de calculs utilisant les données non arrondies.

– Des bandes sommaires comportent des microdonnées tirées des fichiers annuels et mensuels.

– Des tableaux originaux peuvent être créés selon les spécifications de l'utilisateur à partir de la banque complète d'informations.

L'EPA est l'instrument le plus utilisé des enquêtes-ménages de Statistique Canada. Cette enquête possède les qualités de véhicule approprié pour d'autres types d'enquête en raison de la taille et du type d'échantillon, de l'expérience acquise pendant près de 40 ans dans la collecte de données socioéconomiques et démographiques, et de sa périodicité.

Enquête sur les finances des consommateurs (EFC)

Cette enquête est effectuée en avril de chaque année depuis 1971. Elle compile principalement les revenus des familles et des particuliers au cours de l'année précédant celle de l'enquête.

Elle utilise pour véhicule l'EPA, ce qui permet de coupler l'information sur le revenu à celles de l'EPA. L'opération précise le profil du répondant et des membres du ménage. Le concept de revenu dans cette enquête est uniquement monétaire. Les données sont disponibles en dollars courants et constants (séries chronologiques).

La taille de l'échantillon de l'EFC varie d'une année à l'autre. Les années paires, on a utilisé de grands échantillons, et les années impaires, de petits jusqu'au début des années 80. À partir de 1983, on a inversé la tradition. Donc, pour deux années consécutives, on possède des données tirées d'un échantillon de même taille, soit pour les années 1982 et 1983.

Il y a une différence entre les grands et petits échantillons. Les grands représentent les deux tiers de celui de l'EPA (37 500 ménages) alors que les petits sont choisis de façon indépendante (environ 17 000). Les logements qui constituent les petits échantillons sont tirés du plan de l'échantillonnage de l'EPA. Malgré le type particulier de cet échantillon, les résultats offrent le même éventail de variables puisque le questionnaire de l'EPA est joint à celui du revenu. Le répondant remplit lui-même le questionnaire sur le revenu et l'interviewer se charge de celui de l'EPA dans les deux cas.

Dans les deux cas également, un jeu de questions est ajouté à celui de l'EPA qui permet de lier d'autres caractéristiques du répondant comme la date d'immigration le cas échéant, sa langue maternelle, le mode d'occupation du logement (loyer ou propriété avec ou sans hypothèque), le nombre de semaines de travail à temps plein ou à temps partiel, de chômage et les autres activités durant l'année précédente.

La Division du revenu et dépenses des consommateurs a instauré des fichiers de microdonnées pour les années de grand échantillon qui permettent des études plus approfondies de certaines caractéristiques.

Au nombre des variables disponibles dans ces fichiers, notons quelques-unes fort utiles dans l'étude de la situation économique des femmes sur le marché du travail : revenus de chacun des époux des familles économiques ou de recensement[7] et de l'ensemble des autres membres du ménage, présence et âge des enfants selon leur fréquentation scolaire, mode d'occupation du logement, et, bien entendu, l'activité sur le marché du travail.

Les microdonnées sont réparties en plusieurs fichiers : les revenus des familles économiques, des familles de recensement, des ménages et l'équipement ménager. Quant au revenu, il s'agit de celui gagné durant les années impaires (puisque les enquêtes ont eu lieu les années paires) à compter de 1973 pour celui des familles économiques, 1971 pour celui des familles de recensement.

Un nouveau fichier : celui des particuliers avec et sans revenu, est offert pour deux années consécutives : 1981 et 1982. Également, celui sur le revenu (1976), l'avoir et la dette (1977) des familles économiques et des personnes seules. Cette enquête a été répétée en 1984 et les données seront disponibles en 1986.

Services CANSIM

Le système CANSIM de Statistique Canada comprend un fichier de données lisibles par machine et accessibles au public ainsi que le logiciel approprié. Ce système contient la banque de renseignements passés et actuels la plus vaste du Canada en matière de statistiques économiques. La base principale est mise à jour au fur et à mesure que l'information est disponible. Des séries de données de la base principale peuvent être obtenues sous forme

d'imprimés mécanographiques, de fiches ou de bandes magnétiques. À titre d'exemple, on peut obtenir les données (estimations) principales mensuelles de l'EPA à CANSIM dès qu'elles sont disponibles.

Autres sources de données

Enquête sur les dépenses des familles

Cette enquête est l'une des plus vieilles effectuées par Statistique Canada. La première date de 1937-1938. Elle est devenue régulière depuis 1953 mais non annuelle. De 1953 à 1978, il y en a eu 12. Les résultats ont surtout servi à la pondération de l'Indice des prix à la consommation au Canada. C'est pourquoi l'échantillon ne comprenait que les grands centres urbains. En 1978, l'enquête englobait des unités en dehors de ces centres. Elle a été répétée en 1982 auprès d'un échantillon semblable à celui de 1978. Des bandes de microdonnées sont disponibles pour ces deux années.

Les unités[a] sont choisies à partir de l'échantillon de l'EPA de façon indépendante. Contrairement à l'enquête EFC, le questionnaire de l'EPA n'accompagne pas celui des dépenses de familles. La section des Dépenses des familles de la Division du revenu et des dépenses des consommateurs est responsable de cette enquête et de la diffusion des données.

L'information recueillie permet de connaître les habitudes des familles en matière de dépenses selon leur revenu, le genre de famille et la ville de résidence au Canada. Quelques caractéristiques des membres de la famille sont aussi disponibles comme le niveau de scolarité, la profession des conjoints, le nombre de personnes travaillant à temps plein, les diverses sources de revenu et quelques autres.

Enquêtes spéciales régulières

D'autres enquêtes moins connues du public ont été instituées au cours des dernières années. Ces enquêtes spéciales sont menées par le Groupe des enquêtes spéciales (GES) de Statistique Canada. Son mandat est précisément de gérer les enquêtes « spéciales » dont les données ne sont habituellement pas produites dans le cadre du programme national des principales séries statistiques. La grande majorité de ces enquêtes utilisent l'EPA comme véhicule de collecte, donc certains résultats peuvent être couplés à ceux de l'EPA. Des bandes de microdonnées des enquêtes décrites ci-après sont disponibles auprès du groupe GES.

L'Enquête sur l'activité annuelle est effectuée pour le compte de la division de l'EPA depuis 1978, durant le mois de janvier. L'échantillon utilisé est de 5/6 de l'EPA. Les données recueillies portent sur l'année civile précédente. Elles compilent de l'information sur trois importantes activités, c'est-à-dire le travail, la recherche de travail, et la fréquentation scolaire. Les résultats des données 1977 à 1980 et 1982 sont disponibles. L'année 1981 est exclue de la série parce que le questionnaire cette année-là était différent.

L'Enquête sur l'activité en 1981 (EA) effectuée en janvier 1982 est très différente de celle décrite plus haut. L'échantillon comptait les 2/3 de celui de l'EPA, soit approximativement 34 000 ménages. L'objectif global visé consistait à recueillir de l'information détaillée sur tous les emplois (maximum de quatre) des répondants au cours de 1981. Les questions permettaient d'identifier pour chaque emploi, les mois de travail, la branche d'activité, la profession et la catégorie de travailleurs (rémunéré, autonome ou familial non rémunéré), le nombre habituel de semaines, de jours et d'heures de travail, l'appartenance à un syndicat, et le revenu.

L'Enquête sur les perspectives d'emploi a été effectuée pour la première fois en mars 1978. Le questionnaire a été révisé l'année suivante et depuis, l'enquête est répétée chaque année au mois de mars. En septembre 1981, la même enquête a eu lieu. Il est prévu de la répéter en septembre 1984. Donc ces deux séries additionnelles (1981 et 1984) sont ajoutées aux six autres (1979 à 1984).

Les répondants à ce questionnaire spécial, distribué à la totalité de l'échantillon de l'EPA (environ 56 000 ménages), sont des inactifs. Selon le concept utilisé pour cette enquête, seulement les individus qui *voulaient* un emploi pendant la semaine de référence mais n'en avaient pas cherché activement durant les quatre semaines précédentes, font partie de cette catégorie.

Une mise en garde s'impose sur la différence entre cette définition et celle de l'enquête mensuelle de l'EPA. En effet, cette dernière dénombre, chaque mois, les personnes qui, inactives pendant la période couverte par l'enquête, ont cherché du travail au cours des six mois précédents, indépendamment des intentions de la personne au cours de la semaine de référence. Cette différence explique que le nombre d'inactifs selon l'enquête spéciale de mars n'est pas identique à celui de l'estimation mensuelle correspondante.

Les principales variables étudiées par cette enquête sont les différentes raisons de ne pas avoir activement cherché du travail. Dans un ordre décroissant d'importance (mesuré par la fréquence des réponses), on note : les raisons liées au marché du travail, les raisons personnelles et les autres raisons. Les autres variables traitent du type d'emploi désiré et des intentions de migrer à l'intérieur ou à l'extérieur

de la province de résidence si une offre d'emploi convenable était faite.

Une autre enquête traite de l'absence au travail. C'est en février 1976 que débute cette série chronologique.

Un ménage sur deux de l'échantillon de l'EPA participe à cette enquête spéciale. Elle vise les travailleurs rémunérés qui se sont absentés du travail pendant deux semaines consécutives ou plus au cours de l'année précédente pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse. Le questionnaire porte également sur les indemnités financières reçues et le nombre de semaines pendant lesquelles elles ont été touchées.

Enquêtes spéciales occasionnelles

D'autres enquêtes ont lieu de façon sporadique. Une seule d'entre elles est décrite ici à titre d'exemple. Le lecteur peut contacter le groupe (GES) pour obtenir plus d'information sur d'autres enquêtes de ce genre.

Celle-ci s'intitule Enquête sur la garde des enfants. Elle a été effectuée en février 1981 auprès du tiers de l'échantillon de l'EPA. La dernière enquête du genre remontait à 1973. Le questionnaire recueille de l'information sur les dispositions prises par les parents qui confient la garde de leur(s) enfant(s) : par exemple, heures habituellement passées par les enfants en garderie et le coût payé pour ce service. Il y a aussi une question sur le revenu brut du ménage durant l'année précédente.

Statistiques liées à l'éducation

Il a été mentionné à maintes reprises que le niveau d'instruction est lié aux possibilités d'emploi. Par déduction, on peut imaginer que si la situation économique dépend principalement d'un revenu d'emploi, les statistiques sur les inscriptions féminines dans les diverses institutions d'éducation laissent prévoir une certaine activité sur le marché du travail.

La Division de l'éducation, de la culture et du tourisme est responsable de la collecte et de la diffusion des données statistiques auprès des institutions d'éducation ou des gouvernements provinciaux.

Les statistiques recueillies sont très variées. Chaque niveau est traité séparément et l'optique est dirigée soit sur les étudiants soit sur le personnel enseignant. Certains chercheurs peuvent également s'intéresser à l'analyse de la situation des femmes dont la profession est dans le domaine de l'éducation. Ils peuvent obtenir des statistiques précises sur le traitement, la discipline enseignée, en plus des caractéristiques démographiques des personnes. Des tableaux spéciaux de différents croisements de variables peuvent être construits à condition d'obtenir l'information d'au moins quatre institutions afin d'assurer la confidentialité. Les différentes enquêtes datent du début des années 70.

En 1984, Statistique Canada a réalisé, pour le compte du Secrétariat d'État, trois nouvelles enquêtes auprès des Canadiens. La première a eu lieu en janvier sur l'éducation des adultes. On a utilisé encore le véhicule de collecte de l'EPA. Les 5/6 de l'échantillon régulier ont répondu au questionnaire élaboré pour connaître les choix de cours des adultes.

Une deuxième a eu lieu auprès d'un échantillon aléatoire de 70 000 étudiants du niveau postsecondaire, inscrits à l'automne de 1983 à des cours réguliers dans les universités, collèges comunautaires canadiens ou dans des établissements équivalents. L'information recueillie concerne les choix de programmes d'études, le genre d'emploi prévu, la source de financement des études, etc.

La collecte des données s'est faite par questionnaires expédiés par la poste en février 1984. Les données seront disponibles au cours de l'hiver de 1985.

Une dernière enquête intitulée Enquête nationale auprès des diplômés a été effectuée. Cinquante milles diplômés de 1982 ont été choisis de façon aléatoire parmi les anciens des établissements suivants : universités, instituts de technologie, collèges communautaires, écoles de sciences infirmières et écoles de métiers.

Les diplômés ont été interviewés par téléphone en juin 1984. Les données sur l'expérience des diplômés sur le marché du travail, deux ans après l'obtention de leur diplôme, seront disponibles au printemps de 1985.

Sources de données des fichiers administratifs

Cette source d'information est mise à la disposition des utilisateurs extérieurs à Statistique Canada depuis quelques années. La Division de l'exploitation des données administratives est responsable de leur diffusion.

Ces données sont dites « à l'essai » pour plusieurs raisons. En premier lieu, elles ne portent pas sur l'ensemble de la population. Seuls sont inclus les individus produisant des rapports d'impôt sur leur revenu (fichier de l'impôt sur le revenu des particuliers) ou recevant des allocations familiales (fichier des allocations familiales) ou encore des prestations d'assurance-chômage (fichier des prestataires de l'assurance-chômage). En deuxième lieu, la teneur

des renseignements fluctue avec les lois et règlements régissant les programmes en question. Finalement, concepts et définitions varient sensiblement de ceux des enquêtes-ménages et du recensement.

Cependant, ces dossiers offrent plusieurs avantages. Les données sont offertes selon des niveaux géographiques différents. D'abord, les régions normalisées correspondant à celles du recensement : circonscriptions électorales fédérales ou divisions de recensement. Ensuite, les codes postaux étant inscrits au fichier, il est possible d'obtenir l'information désirée par région identifiée à l'aide d'un regroupement de ces codes. Ce procédé est plus flexible surtout dans les municipalités où le courrier est distribué à domicile permettant de grouper les données par quartiers. Il est possible d'obtenir des tableaux spéciaux tirés de ces fichiers.

Fichier de l'impôt sur le revenu

L'information est d'ordre démographique et économique sur une base annuelle de 1976 à 1982. Le revenu est détaillé par source. Ce fichier permet aussi l'étude de la migration interne, intraprovinciale, interprovinciale ou internationale.

Fichier des allocations familiales

L'information contenue dans ce dossier couvre l'ensemble (99 %) des enfants canadiens de 0 à 15 ans et la ventilation selon le nombre par famille. Les données de juin 1981, 1982 et 1983 sont actuellement disponibles.

Fichier des prestataires de l'assurance-chômage

Ce dossier est sans doute le plus difficile des trois à utiliser pour des séries chronologiques, la raison principale étant la fréquence des changements apportés aux statuts et aux règlements régissant ce programme d'où l'importance d'utiliser ce fichier avec précaution.

Outre les données démographiques de base, l'information inclut le genre de demande de prestations (ordinaires, de maternité, de maladie, de pêche, de retraite, de formation, de travail partagé et de création d'emploi), l'état de la rémunération et la profession. Ces fichiers administratifs offrent des renseignements sur le plan géographique, beaucoup plus détaillés que l'EPA, cependant, la définition du terme « chômeur » est différente.

Certaines difficultés d'agrégation

La disposition d'une grande variété de données statistiques à la fois de bonne qualité, pertinentes et récentes, offre aux utilisateurs des outils d'analyse fort précieux. Cependant, un grand nombre de bons instruments ne produisent pas nécessairement un ensemble parfait. Des instruments de musique non accordés produisent une cacophonie.

Cette image représente assez bien la difficulté d'utiliser plus d'une source de données sans prendre les précautions qui s'imposent. Les difficultés sont de plusieurs ordres. Certaines sources sont inaccordables, par exemple les données d'enquêtes avec les dossiers administratifs. Les raisons sont évidentes après la lecture de leur description respective. Par contre, certaines sources peuvent être « adaptées » de façon à être compatibles (jamais entièrement cependant). À titre d'exemple, une adaptation de l'univers géographique du recensement à celui de l'EPA (des mois de mai ou juin des années de recensement) est, dans certains cas, possible. Les principaux concepts de la population active sont identiques mais d'autres ne le sont pas[9].

La majorité de l'information étant recueillie par échantillon, le plan et la taille de chacun créent des ennuis non négligeables sans parler des différentes méthodes de pondération. Le temps de l'enquête et la période de référence ont également un effet sur l'interprétation à donner à l'analyse des résultats.

À l'intérieur d'une même source peuvent exister des incompatibilités dues à des modifications de question ou de traitement de données. Par exemple : le concept de « chef » de ménage a disparu du recensement en 1981. Il a fait place à celui de « soutien de ménage ». Ce terme identifie la personne dans le ménage qui paie le loyer ou l'hypothèque, etc. Si cette personne n'habite pas le même logement, la « Personne 1 » est automatiquement désignée. Des vérifications ont indiqué que dans 94 % des ménages au Canada, la même personne tenait les deux rôles : soutien de ménage et « Personne 1 ». Ce seul changement a entraîné des difficultés de comparaison avec les données antérieures de 1971 et 1976.

Un concept semblable n'a par ailleurs pas changé dans l'Enquête sur les finances des consommateurs. Il s'agit de celui de chef de famille, l'époux dans une famille époux-épouse[10].

Au recensement de 1971, il était le même. Il est possible d'effectuer des comparaisons avec les données du recensement de 1981, mais en créant à cet effet la variable dans une demande de tableaux spéciaux.

Quant à l'EPA, elle utilise aussi le terme « chef » au sein de la famille économique afin d'établir les liens de parenté mais sans privilégier le sexe masculin. Les

caractéristique familiales des individus sont distribuées selon la présence ou l'absence d'un(e) conjoint(e). Par exemple, les données par sexe se lisent ainsi : « Femmes chefs ou conjointes du chef selon la présence et l'activité du conjoint » ou bien « Hommes chefs ou conjoints du . . . ».

Cependant, d'autres données du recensement de 1961 ont été « ajustées » pour permettre une étude chronologique. À titre d'exemple : revenu en dollars de 1971, profession selon la classification de 1981 ou de 1971 et d'autres encore qu'il serait trop long d'énumérer ici.

Quant aux résultats des enquêtes « spéciales » qui utilisent l'EPA comme véhicule de collecte, ils ne peuvent pas être couplés avec certaines données de l'enquête mensuelle. Dans la plupart des cas, les questions de l'enquête spéciale traitent de situation antérieure (activité et/ou revenu de l'année précédente) alors que l'EPA mesure surtout l'activité de la semaine de référence.

Pour toutes ces raisons, la prudence est fortement recommandée lorsqu'on choisit des données statistiques de sources différentes. Chaque publication présentant les résultats d'enquête de Statistique Canada comporte une section très importante intitulée «Notes et définitions » où sont expliqués certains aspects techniques et un guide d'interprétation des données statistiques. À noter toutefois que l'EPA et certaines enquêtes spéciales ont conservé le même questionnaire pendant plusieurs années d'où la possibilité d'étudier l'évolution de l'activité sur le marché du travail au Canada. Les recensements offrent aussi une longue liste de variables dont les définitions n'ont pas changé permettant des études chronologiques.

En dernier lieu, soulignons que Statistique Canada offre les services de conseillers spécialisés aux utilisateurs désireux d'obtenir de plus amples précisions sur les méthodes d'enquête et l'interprétation à donner aux diverses données.

Renseignements supplémentaires

Cette dernière section présente la liste des divisions de Statistique Canada responsables des différentes sources de données. L'adresse et le numéro de téléphone de chacune y sont inscrits ainsi que le medium offert. La liste est restreinte aux données non publiées puisque le *Catalogue de Statistique Canada*, publié chaque année, énumère toutes les publications (portant un numéro de catalogue) des dix dernières années.

Sources	Divisions	Medium	N° de téléphone
Recensement du Canada	Services de diffusion de CANSIM (RHC)[1] Ottawa, K1A 0T6	Bandes sommaires Bande-échantillon à grande diffusion	990-8207
	Service central de renseignements (RHC)	Microfiches	990-8198
	Section du service-clients Opérations du recensement (JT)[2]	Tableaux spéciaux	990-9534
EPA	Enquête population active Diffusion des données et de l'analyse courante (JT)	Bandes de micro-données et tableaux spéciaux	990-9448
EFC	Division du revenu et des dépenses des consommateurs — Diffusion des données (JT)	Bandes de micro-données et tableaux spéciaux	990-9775
Dépenses de familles	Division du revenu et des dépenses des consommateurs — Dépenses des familles (JT)	Bandes de micro-données et tableaux spéciaux	990-9781
GES	Groupe des enquêtes spéciales (JT)	Bandes de micro-données et tableaux spéciaux	990-9475
Éducation	Division de l'éducation de la culture et du tourisme (RHC)	Tableaux spéciaux	990-8283
Dossiers administratifs	Division de l'exploitation des données administratives (JT)	Tableaux spéciaux	990-9723

1 (RHC) Édifice R. H. Coates.
2 (JT) Édifice Jean Talon.

Rappelons qu'il y a neuf bureaux régionaux à travers le Canada et un service central de renseignements à Ottawa. Tous peuvent être rejoints sans frais par téléphone. On trouvera les adresses et le numéros de téléphone de ces bureaux dans le catalogue ci-haut mentionné.

B Bibliographie sélective*

Préparée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada

Action positive

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Programmes spéciaux en matière d'emploi*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981 (25 pages, bilingue, nº de cat. HR21-8/1981, gratuit). Cette brochure fournit des éclaircissements sur les critères établis pour les programmes d'emploi spéciaux appliqués en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

CONDITION FÉMININE CANADA, *Femme en voie d'égalité*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1979 (42 pages, bilingue, nº de cat. SW21-3/1979, gratuit). Cette brochure expose l'engagement qu'a pris le gouvernement fédéral à l'égard des femmes afin de leur assurer l'égalité des chances et évalue les progrès accomplis à la suite d'une série de changements apportés aux lois, aux politiques et aux programmes gouvernementaux. Cette brochure contient également une série de propositions visant à effectuer des changements dans les secteurs de compétence fédérale, entre autres, des stratégies en matière d'emploi et de développement économique.

CONSEIL DU TRÉSOR CANADA, *Trousse d'information sur l'action positive*, Groupe d'action positive, Direction de la politique du personnel, Division des ressources humaines, Ottawa, Secrétariat du Conseil du Trésor, 1983 (bilingue, gratuit). Cette trousse contient des renseignements sur les lignes directrices du gouvernement fédéral en matière d'action positive, des données statistiques sur la représentation des trois groupes visés – les femmes, les autochtones et les handicapés – et un résumé des mesures prises par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique en vue de favoriser l'emploi de ces trois groupes.

KINSELLA, Noel, *Nouveau programme de contrôle des contrats fédéraux – Un instrument d'action positive progressive*, Service d'action positive, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1979 (23 pages, français et anglais, B-11, gratuit). Ce document étudie l'octroi de contrats par le gouvernement fédéral comme moyen d'assurer l'égalité des chances aux femmes et à d'autres groupes défavorisés en ce qui concerne les postes de débutants, la formation et les promotions.

PHILLIPS, D. Rhys, *Affirmative Action as an Effective Labour Market Planning Tool of the 1980's*, Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Étude technique nº 29, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981 (69 pages, anglais/épuisé, nº de cat. MP15-4/29-1981E). Examen de l'efficacité de l'action positive sur le marché du travail en vue de combattre la discrimination en matière d'emploi. Définition du problème, description des effets et de l'incidence qu'auront les programmes d'action positive sur le marché du travail et analyse des mesures prises au Canada à cet égard.

TOWNSON, Monica, *Gestion de l'action positive en temps de crise : Incidence de la récession actuelle sur les programmes d'action positive*, Division de l'action positive, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, mai 1983 (40 pages, français et anglais, B-15, gratuit). L'auteure étudie les effets de la récession actuelle sur les programmes d'action positive en examinant d'abord l'ampleur du déclin de l'emploi dans différents secteurs d'activités, professions et régions du Canada, et les possibilités d'une reprise économique. En outre, elle étudie la réaction des employeurs face à la récession, les façons dont les mises à pied ont été effectuées, et les effets des programmes d'action positive. L'auteure conclut en faisant valoir que la survie des programmes d'action positive pourrait dépendre des changements de politiques qui feraient en sorte que ces programmes reflètent le milieu économique actuel et futur.

Personnes âgées

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Soixante-cinq ans et plus*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (93 pages, français et anglais, nº de cat. H68-11/1984F, gratuit). Bon tableau statistique des personnes âgées au Canada, ce document fait l'examen de la croissance passée et future de la population âgée au Canada et établit les graphiques des tendances statistiques de la pauvreté et du revenu. Il traite également des coûts, des subventions et des services de logement ainsi que des incidences des programmes de sécurité du revenu. En plus d'aborder la situation économique des Canadiens âgés en général, le document établit également des comparaisons précises entre les sexes. Même si la situation économique des personnes âgées s'est généralement améliorée au cours de la dernière décennie, le rapport mentionne que les femmes âgées, et particulièrement celles qui vivent seules, risquent encore beaucoup plus que la plupart des Canadiens et que bon nombre d'hommes âgés de connaître la pauvreté et de vivre de revenus considérablement moins élevés.

---

*Ouvrages publiés par le gouvernement fédéral avant le 1er octobre 1984.

DULUDE, Louise, *Vieillir au féminin*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, avril 1978 (150 pages, français et anglais, gratuit). Préparé à l'intention des femmes, ce rapport exhaustif traite des incidences du vieillissement et met l'accent sur la situation économique des veuves, divorcées, séparées ou retraitées. Le rapport démontre que le manque d'argent constitue un problème sérieux pour les femmes âgées, particulièrement pour celles qui n'ont que peu ou point de pensions de retraite ou d'économies personnelles. Le rapport aborde les causes qui mènent à de telles situations ainsi que les mesures qui pourraient être prises pour y remédier.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA, *Précis sur le vieillissement au Canada*, Deuxième conférence canadienne sur le vieillissement du 24 au 27 octobre 1983, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (87 pages, bilingue, gratuit). Clair et concis, cet ouvrage de référence statistique fait état des divers aspects de la vie des personnes âgées, y compris le revenu, les sources de revenu, l'activité, les types d'emploi, le logement, etc. Des comparaisons entre la situation des hommes et celle des femmes y sont intégrées.

———, *Rapport gouvernemental canadien sur le vieillissement*, Direction des affaires publiques, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982 (198 pages, français et anglais, n° de cat. H21-89/1982F, gratuit). Issu d'un effort fédéral, provincial et territorial, ce rapport donne une bonne vue d'ensemble de la situation changeante des personnes âgées au Canada. Tout au long du rapport, une attention considérable est accordée à la situation économique des personnes âgées, particulièrement aux problèmes des femmes. Les auteurs abordent les questions ainsi que les politiques et les programmes courants qui ont trait à la sécurité du revenu, aux régimes de pension, à la transférabilité et à l'acquisition d'avantages, à l'emploi, aux soins et services de santé, au logement, etc. La conclusion du document fait ressortir la nécessité d'accroître la formation sur le vieillissement et d'approfondir les recherches qui aideront à la planification des politiques et au règlement des problèmes des personnes âgées.

STATISTIQUE CANADA, *Les personnes âgées au Canada*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, avril 1984 (24 pages, n° de cat. 99-932, bilingue, 5,50 $). Ce rapport présente un résumé plutôt général des principales caractéristiques des Canadiens âgés, notamment l'état civil, le logement, les études, le revenu, le taux d'activité, etc. Il est important de remarquer non seulement que la population âgée augmente rapidement mais que la proportion de femmes y augmente plus rapidement que la proportion d'hommes. En outre, les statistiques révèlent des écarts importants entre le revenu et le taux d'activité des deux sexes.

La Fonction publique

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME, *Les femmes dans la Fonction publique : Négligées et sous-estimées*, Ottawa, octobre 1980 (73 pages, français et anglais, gratuit). Ce rapport analyse la situation des femmes dans la Fonction publique fédérale en 1979 et l'incidence actuelle et future des restrictions gouvernementales sur ces employées. De plus, le rapport propose des solutions pour corriger l'inégalité de leur situation.

WHITE, Julie, *Les femmes dans la Fonction publique fédérale : Questions d'actualité*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, mai 1983 (26 pages, français et anglais, gratuit). Le gouvernement fédéral est l'employeur qui, à lui seul, embauche le plus de femmes au Canada. La plupart des femmes fonctionnaires continuent à occuper les postes les moins rémunérés, de commis ou de secrétaire, alors que les hommes dominent dans les postes de direction ainsi que dans les postes techniques, scientifiques et professionnels. Ce document de recherche étudie cet aspect, d'autres questions liées à la situation des employées du gouvernement ainsi que l'incidence des politiques et projets divers du gouvernement fédéral.

Services de garderie

PALTIEL, Freda L. et coll., *Day Care for Children: International Perspectives*, Conseiller principal, Situation de la femme, Santé et Bien-être social Canada, novembre 1982 (39 pages, anglais). Ce document préparé à l'intention du Comité interministériel sur les garderies passe en revue la situation des garderies, les politiques et les programmes dans d'autres pays.

SHAW, Susan, *De meilleurs soins de jour pour nos enfants*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, août 1982 (45 pages, français et anglais, gratuit). Ce document de recherche fournit un aperçu de la situation des services de garde au Canada, fait mention des recherches pertinentes et traite de questions comme le besoin, la disponibilité, le financement et la qualité de ces services. Il présente également une analyse détaillée de la création d'un nouveau réseau de garderies au Canada.

STATISTIQUE CANADA, *Premiers résultats de l'enquête de 1981 sur la garde des enfants*, Section de l'activité sur le marché du travail, Document de recherche de l'enquête sur la population active, n° 31, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982 (49 pages, bilingue, n° de cat. 86-X-501, 5,00 $). Fondé sur l'enquête supplémentaire de l'EPA sur la garde des enfants de février 1981, ce document de recherche trace le tableau statistique de la garde des enfants au Canada. Parmi les données statistiques fournies, se trouvent les modes et les coûts de garde, le temps passé par les enfants à se faire garder, les caractéristiques de la mère, les raisons pour lesquelles un mode de garde a été retenu, etc.

Discrimination

DENTON, Margaret et Alfred HUNTER, *Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au*

Canada : Critique et vérification des théories de Block et Walker . . . de nouvelles preuves, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, n° 6, Ottawa, Travail Canada, 1984 (69 pages, français et anglais, n° de cat. L24-1118/84F, gratuit). Ce document de recherche constitue une étude critique des théories avancées par les auteurs, dans les documents recueillis par Block et Walker sur la discrimination sexuelle et raciale ou ethnique sur le marché du travail. Il y a aussi une analyse empirique de ces arguments ainsi que des écarts entre les salaires des hommes et des femmes. L'étude se termine par un examen d'autres théories sur la discrimination sexuelle en ce qui concerne les salaires et par le rejet de certains arguments présentés par les auteurs dans le recueil de Block et Walker.

GUNDERSON, Morley et Frank REID, *Marché du travail canadien : La discrimination fondée sur le sexe : théories, données et preuves*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, n° 3, Ottawa, Travail Canada, 1983 (88 pages, français et anglais, n° de cat. L39-21/3-1983F). Ce document de recherche porte sur la discrimination sexuelle et sur les écarts entre les salaires des hommes et des femmes. Il présente également un examen approfondi des divers modèles théoriques de discrimination sexuelle, accompagné d'une analyse critique des diverses sources de données qui ont servi pour mettre ces théories à l'essai. La dernière partie constitue une étude d'un programme de recherche éventuel fondé sur des données actuelles et nouvelles.

JAIN, Harish C., *Discrimination raciale et sexuelle dans le milieu de travail : Analyse des données théoriques, des recherches menées et de la politique administrative au Canada*, Division de l'action positive, Emploi et Immigration Canada, mars 1981 (115 pages, français et anglais, B-10, gratuit). Ce document de recherche donne un aperçu de la discrimination fondée sur le sexe et la race qui se produit dans l'emploi. Analyse de certaines théories, des lois canadiennes et des décisions rendues par les cours et les commissions d'enquêtes.

RAPPORT DU CANADA, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes*, Ottawa, Secrétariat d'État, mai 1983 (464 pages, français et anglais, n° de cat. 52-104/1983F, gratuit). Il s'agit du premier rapport, publié au Canada, au sujet des progrès dans les mesures adoptées par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux en vue de mettre à exécution les dispositions de la convention.

Salaires

BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA, *Les femmes dans la population active : Partie II – Gains*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (70 pages, bilingue, publication annuelle, n° de cat. L24-1168/84B, gratuit). Il s'agit de la deuxième partie d'un ouvrage qui en compte trois. Il est régulièrement mis à jour afin de fournir des statistiques pertinentes au sujet des femmes sur le marché du travail.

GUNDERSON, Morley et Frank REID, *Marché du travail canadien*. Se référer à la description donnée pour ce titre à la rubrique « Discrimination ».

ORNSTEIN, Michael D., *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : Résultats d'une enquête effectuée en 1981*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, n° 2, Ottawa, Travail Canada, 1983 (57 pages, français/anglais, n° de cat. L39-21/2-1983F, gratuit). Se basant sur les données provenant d'un sondage réalisé à l'Université York, en 1981, dans le cadre d'un projet sur la qualité de vie, ce document présente une bonne analyse et de bonnes explications du débat concernant les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. De plus, on y trouve un certain examen et quelques suggestions en ce qui concerne les lignes de conduite qui touchent la situation salariale des femmes.

———, *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes : Survol des recherches antérieures et cadres théoriques*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, n° 1, Ottawa, Travail Canada, 1982 (57 pages, français et anglais, n° de cat. L39-21/1-1982F, gratuit). Étude des recherches empiriques traitant des écarts salariaux entre les hommes et les femmes et examen critique des nombreuses explications théoriques émises au fil des ans.

ROSENFELD, Rachel A., « Disparités socio-économiques entre les hommes et les femmes : Aperçu des résultats et explications », dans *Observations sur les revenus au Canada*, Recueil de documents présentés à la Conférence sur les revenus au Canada, tenue à Winnipeg, du 10 au 12 mai 1979, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1980, pp. 433 à 452 (français et anglais, n° de cat. EC22-78/1980F, 17,50 $). Étude des diverses constatations et théories qui traitent de la question des écarts de revenus entre les hommes et les femmes. Ce document se termine sur une déclaration indiquant que la mise en vigueur de lois sur les salaires égaux et les chances égales ne réussira pas à réduire les écarts salariaux, à moins que l'on traite aussi d'autres besoins importants pour les femmes, comme le soin des enfants, de meilleures organisations syndicales et des programmes d'action positive.

STATISTIQUE CANADA, *Données sur la rémunération horaire d'après l'enquête sur l'activité en 1981*, Section de l'activité sur le marché du travail, Série Recherche n° 38, Ottawa, février 1984 (72 pages, bilingue, hors série n° de cat. 71-X-512, 6,00 $). Il s'agit de statistiques sur les salaires tirées de l'enquête sur l'activité en 1981, qui constituait un supplément au sondage de janvier 1982 sur la population active. On y compare les salaires horaires moyens des hommes et des femmes, compte tenu d'un certain nombre de caractéristiques telles que les associations d'entreprises, le travail à temps plein ou à temps partiel, le degré d'instruction et la syndicalisation.

———, *Gains des hommes et des femmes, certaines années 1967-1979*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1981 (94 pages, bilingue,

hors série n° de cat. 13-577, 7,00 $). Il s'agit d'une analyse statistique, sans explication, de la répartition des salaires entre les hommes et les femmes. Les données proviennent principalement de sondages sur les moyens financiers des consommateurs, et il y a des tableaux des groupes professionnels, de l'âge, des études réussies, du nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel, etc.

Éducation et formation

COHEN, Leah, *A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations*, Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Étude technique n° 8, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981 (27 pages, anglais, n° de cat. MP15-4/8-1981E, gratuit/épuisé). Ce document critique les politiques fédérales actuelles en matière d'emploi, qui sont destinées à promouvoir et à stimuler l'afflux des femmes dans les occupations non traditionnelles; on y explique pourquoi ces programmes ont continué à orienter les femmes vers les occupations traditionnellement féminines et n'ont pas réussi à en attirer un nombre important dans les domaines non traditionnels ou les métiers spécialisés. En conclusion, l'étude propose des moyens d'améliorer les programmes.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME, *Les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée : De nouvelles perspectives d'emplois pour les femmes*, Ottawa, janvier 1981 (32 pages, français et anglais, gratuit). Ce mémoire, présenté au Comité spécial du Parlement sur les perspectives d'emplois pour les années 80, est un examen critique des programmes d'emplois du gouvernement fédéral en ce qu'ils ont trait à la formation professionnelle des femmes, et il propose des améliorations possibles.

DEVEREAUX, M. S. et Edith RECHNITZER, *Études supérieures : Atout professionnel*, Statistique Canada, Division de l'éducation des sciences et de la culture, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980 (222 pages, français et anglais, gratuit/épuisé). Cette étude, qui se fonde sur un sondage mené en 1978 par Statistique Canada, est une analyse utile des différences entre les sexes au chapitre des caractéristiques d'emploi des diplômés universitaires et collégiaux de 1976.

FERGUSON, Janet, *Qui fait tourner la roue ?*, Conseil des sciences du Canada, 1982 (149 pages, français et anglais, n° de cat. SS24-18/1982F, gratuit). Il s'agit du compte rendu d'un atelier, tenu en 1982, sur la formation scientifique des femmes au Canada. Les communications recueillies portent sur les différences en sciences des matières étudiées par l'un et l'autre sexe, des résultats obtenus et du grave problème que cela représente, sur la recherche à envisager pour expliquer ces différences et sur les méthodes que pourraient adopter les éducateurs et les décideurs.

GASKELL, Jane, « Education and Job Opportunities for Women: Patterns of Enrolment and Economic Returns », dans *Women and the Canadian Labour Force*, édité par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines du Canada, 1983, pp. 257 à 306 (anglais, n° de cat. CR22-19/1983E, gratuit/épuisé). Ce document de recherche analyse les facteurs de formation qui contribuent à l'inégalité des femmes sur le marché du travail, au moyen d'un examen de la nature et des années d'études des femmes et de la situation financière et des revenus que leur procurent les types de professions qu'elles exercent, en comparaison des hommes.

———, « Les femmes, l'instruction et le marché du travail », dans *Égalité des sexes sur le marché du travail*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Exposés d'une conférence tenue à Toronto en mars 1982, Ottawa, Travail Canada, 1982, pp. 103 à 134 (français et anglais, n° de cat. L38-36/1982F, gratuit). Au moyen d'un aperçu bibliographique et de certains tableaux, cette étude présente les problèmes de socialisation, d'éducation et de formation des femmes et explique comment ces facteurs se conjuguent et influent sur la situation des femmes sur le marché du travail.

Égalité de rémunération

ALEXANDER, Judith, *La législation favorisant une rémunération égale pour un travail égal au Canada*, Document de travail n° 265, Ottawa, Conseil économique du Canada, juin 1984 (97 pages, français/anglais, gratuit). Cette publication décrit la loi canadienne sur l'égalité de rémunération. Elle comporte une étude approfondie des arguments avancés par les opposants du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (8 pages, bilingue, n° de cat. HR21-9/1981, gratuit). Guide d'interprétation de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il fournit des renseignements sur le principe de l'égalité de rémunération.

———, *Les cas de disparités salariales 1978-1983*, Ottawa, 1984 (12 pages, bilingue, gratuit). Recueil des communiqués de presse de la Commission canadienne des droits de la personne et extraits du résumé des décisions rendues dans les affaires portant sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

———, *Méthodologie et principe d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Ottawa (16 pages, bilingue, gratuit). Document de travail rédigé à l'intention des employeurs et des travailleurs pour les aider à comprendre le principe de l'égalité de rémunération. Il expose succinctement la procédure de base applicable aux enquêtes et aux règlements des plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

NIEMANN, Lindsay, *La discrimination en matière de rémunération et la main-d'œuvre féminine : vers l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, n° 5, Ottawa, Travail Canada, 1984 (127 pages, français et anglais, n° de cat. L24-1048/1983F, gratuit). Ce document résume clairement la politique et la législation fédérale sur la rémunération des travailleuses canadiennes et étudie l'évolution du principe de l'égalité de rémunération et l'application des dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En conclusion, il offre des suggestions en vue d'améliorer l'application et les effets de ces dispositions.

Femmes au foyer

COMITÉ CONSULTATIF DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA, *Les femmes au foyer et le régime de pensions au Canada : Rapports majoritaire et minoritaire présentés au Ministre de la santé nationale et du bien-être social*, Ottawa, mars 1983 (51 pages, bilingue, gratuit. On peut se procurer cette publication auprès de la direction du Programme de la sécurité du revenu, Santé et Bien-être social Canada, Ottawa). Le rapport majoritaire traite de la situation des femmes au foyer et de leur traitement en vertu du Régime de pensions du Canada. Il résume également les arguments entourant les trois grandes propositions faites en vue d'améliorer la situation, et fait des recommandations visant la création d'une pension spéciale pour femmes au foyer, le partage obligatoire des crédits du RPC de tous les conjoints et l'adoption d'une disposition relative à l'abandon du travail pour obligation familiale. Le rapport minoritaire présente le point de vue dissident sur la pension spéciale pour les femmes au foyer.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *De meilleures pensions pour les personnes au foyer*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (56 pages, français et anglais, n° de cat. H68-14/1984F, gratuit). Dans ce rapport, on s'oppose à l'idée de la pension spéciale pour les femmes au foyer que proposait le Comité spécial du Parlement sur la réforme des pensions. Après une brève revue de la situation des femmes au foyer dans l'actuel régime de pensions, les auteurs expliquent méthodiquement pourquoi il faut rejeter la pension spéciale, en illustrant les erreurs et les injustices de cette proposition, mais non sans recommander une solution de rechange qui accorderait à ces femmes une meilleure pension de retraite.

MCPHERSON, Kathleen, *A Round the Clock Job: A Selected Bibliography on Women's Work at Home in Canada*, Rapport d'atelier, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines du Canada, 1983 (anglais, n° de cat. CR22-19/1983E, gratuit). Cette bibliographie propose un choix de livres, thèses, articles, publications gouvernementales et productions audio-visuelles ayant trait aux travaux ménagers accomplis par les Canadiennes.

PROULX, Monique, *Cinq millions de femmes : Une étude de la femme canadienne au foyer*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, juin 1978 (98 pages, français et anglais, gratuit). Il s'agit d'un examen de la situation sociale et économique des femmes qui travaillent au foyer. Ce document étudie les questions de rémunération et de pension et fait la recension de certaines études économiques du travail ménager et de certaines estimations du temps qui y est consacré.

Immigrantes

HUSAINI, Zohra, *A Research Report on the Needs of Immigrant Women of Edmonton*, Edmonton, Alberta, 1983 (182 pages, anglais. On peut se procurer des exemplaires de la publication en s'adressant à la Direction du multiculturalisme, Secrétariat d'État, Ottawa). Ce rapport est un profil socioéconomique des immigrantes à Edmonton. Il contient une évaluation de leurs besoins d'adaptation, d'éducation et d'emploi, et il passe en revue les formes d'aide et de services qui leur sont disponibles. Un aperçu des centres et organisations à l'usage des immigrantes au Canada est également compris dans un résumé de recommandations destinées à améliorer la situation des immigrantes.

INTERNATIONAL COALITION TO END DOMESTIC'S EXPLOITATION, *La mise en œuvre de la politique spéciale concernant les employés de maisons étrangères : Conclusions et recommandations en vue de redresser la situation*, Rapport au Ministre de Emploi et Immigration Canada, mars 1983 (80 pages, bilingue, n° de cat. WH5-043B, gratuit). Ce rapport attire l'attention du lecteur sur les difficultés de mise en œuvre des nouvelles politiques d'immigration en égard aux travailleurs domestiques. Les questions concernant l'interprétation et l'application des nouvelles politiques comme l'orientation vers les centres de la CEIC, la revalorisation des compétences, les salaires et les conditions de travail, les critères d'évaluation, etc., sont ici mises en lumière. Comprend un résumé de 35 recommandations destinées à améliorer la situation.

MCLEOD-ARNOPOULOS, Sheila, *Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, janvier 1979 (88 pages, français et anglais, gratuit). Ce document décrit la situation des immigrantes sur le marché du travail au Canada; on a mis l'accent sur les industries du textile et du vêtement et sur les travailleuses employées comme domestiques. On examine aussi les lois et politiques fédérales et provinciales touchant les immigrantes.

ORGANISATION POUR LA COOPÉRATION ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Integration of Immigrant/Migrant Women into the Canadian Labour Market*, National Report of Canada to the Working Party on Migration and the Working Party on the Role of Women in the Economy, Emploi et Immigration Canada, mai 1981 (44 pages, anglais, gratuit). Ce rapport bien documenté est une bonne description de la situation des immigrantes sur le marché du travail au Canada. Comparant les

femmes canadiennes nées au Canada avec les immigrants et les immigrantes, l'étude examine la répartition des occupations, le revenu, le chômage et l'éducation. Contient un examen critique des politiques de formation linguistique et des services gouvernementaux à l'usage des immigrants.

RICHMOND, Anthony H. et Warren E. KALBACH, *Degrés d'adaptation des immigrants et de leurs descendants*, Ottawa, Statistique Canada, janvier 1980 (513 pages, français et anglais, n° de cat. 99-761F, 7,50 $). Se basant sur les données du recensement de 1971, cette étude fournit des informations ainsi qu'un nouveau point de vue sur l'adaptation des immigrants et de leurs descendants. Discute brièvement la situation et donne quelques renseignements concernant tout particulièrement les immigrantes.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT, *Les immigrants au Canada, le droit à la reconnaissance, Partie 2 – recommandations de la conférence*, à Toronto du 20 au 22 mars 1981, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981 (29 pages, bilingue, n° de cat. MUL-21-B, gratuit). Cette publication contient le résumé des recommandations destinées à améliorer la situation des immigrantes au Canada.

Présence dans la population active

ARMSTRONG, Pat et Hugh ARMSTRONG, *Une majorité laborieuse : les femmes qui gagnent leur vie mais à quel prix*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, février 1983 (329 pages, français et anglais, n° de cat. LW31-11/1983F, 4,95 $). Les auteurs lancent un regard compréhensif sur la nature et les conditions du travail rémunéré des femmes. À l'aide de données statistiques sur la population active et d'informations qui résultent d'entrevues avec un groupe assez restreint de femmes, on étudie des problèmes tels que la discrimination dans l'industrie et les professions, les salaires et les avantages sociaux, le chômage, la durée de l'emploi, les syndicats et la technologie. Le chapitre 3 insiste sur le travail quotidien tel que le voient les femmes et il donne un nouvel aperçu des conséquences de la nouvelle technologie sur la sécurité d'emploi, sur les attentes quant au rôle que doivent jouer les sexes et ainsi de suite. Ils concluent à la nécessité de procéder rapidement à des changements fondamentaux quant à la nature et aux conditions du travail féminin rémunéré et recommande des modifications aux programmes gouvernementaux, aux lois et à leur exécution ainsi qu'aux pratiques des employeurs.

BOULET, Jac-André et Laval LAVALLÉE, *Les femmes et le marché du travail – Un cadre analytique de recherche*, Document de travail n° 208, Ottawa, Conseil économique du Canada, décembre 1981 (203 pages, français et anglais, gratuit/épuisé). Document contenant des propositions de projets de recherche pratique pour étudier la situation des femmes sur le marché du travail. Bibliographie très utile.

BOYD, Monica, « La ségrégation professionnelle », dans *Égalité des sexes sur le marché du travail*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Travail Canada, 1982, pp. 74 à 93 (français et anglais, n° de cat. L38-36/1982F, gratuit). Ce document est un bref aperçu de la ségrégation dans l'emploi; on procède ici à l'examen des définitions, de l'importance de la discrimination dans l'emploi selon le sexe sur le marché du travail canadien, des effets de cette ségrégation et de certaines théories auxquelles on a recours pour expliquer la ségrégation dans l'emploi. L'ouvrage se termine sur un bref exposé des principales méthodes pour supprimer la ségrégation dans l'emploi.

BRETON, Albert, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, Ottawa, Conseil économique du Canada, mars 1984 (36 pages, français et anglais, n° de cat. EC22-117/1984F, 4,95 $). On soutient, dans ce document, que l'inégalité dont souffrent les femmes sur le marché du travail peut dépendre de la structure du marché du mariage (mariage traditionnel contre mariage moderne). De surcroît, toutes les politiques destinées à améliorer la situation des femmes dans la population active devraient promouvoir le mariage moderne en facilitant la participation des femmes à la population active et en assurant la permanence de cette situation grâce à l'amélioration de formules telles que la garde des enfants, le congé parental, etc.

BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA, *Égalité des sexes sur le marché du travail*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982 (164 pages, français et anglais, n° de cat. L38-36/1982F, gratuit). Recueil de documents, de commentaires et de discours présentés à une conférence tenue en 1982 à Toronto sur l'égalité des hommes et des femmes en milieu de travail. Des représentants du monde des affaires, des syndicats, du gouvernement, des universités et de certains groupes d'intérêt ont discuté certains facteurs de la situation actuelle des femmes dans le milieu de travail, y compris la ségrégation des emplois, l'égalité de rémunération, la socialisation, les études, la formation et les obstacles que rencontrent les femmes sur le marché du travail, tels que la garde des enfants et les congés parentaux. Le compte rendu comprend aussi certaines idées sur ce qu'on pourrait faire pour améliorer les conditions et les possibilités de travail pour les femmes.

———, *Les femmes dans la population active : Partie I – Participation*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (88 pages, bilingue, publication annuelle, n° de cat. L24-1068/81B; gratuit). Cette première partie d'une publication en contenant trois présente des statistiques du 1980 et 1981 sur la participation des femmes dans la population active canadienne. Les tableaux statistiques comprennent des renseignements selon le sexe, l'âge, la situation de famille, la région géographique, l'emploi, le chômage, le travail à temps partiel, les heures travaillées et l'absentéisme. Ils comprennent aussi des statistiques comparées sur la distribution des hommes et des femmes dans la population active selon les catégories professionnelles et les secteurs industriels.

———, *Les femmes dans la population active – Partie III – Divers faits et données*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (54 pages, bilingue, publication annuelle, n° de cat. L38-30/1983-3, gratuit). C'est la dernière partie de la publication, régulièrement mise à jour, intitulée *Les femmes dans la population active*. Elle contient des statistiques de 1979 et de 1980 sur une grande variété de questions concernant les travailleuses. Elle donne, entre autres, des renseignements sur l'accès aux services de garderie, les prestations de maternité et le taux de syndicalisation selon le sexe, le secteur industriel et la province.

COHEN, Leah, *A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations*. Voir « Éducation et formation ».

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, « Les femmes au travail : Pouvoir choisir », dans *L'amorce d'un redressement*, Vingtième Exposé annuel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 93 à 107 (français et anglais, n° de cat. EC21-1/1983F, 5,95 $). Évaluation brève mais approfondie de la situation économique des femmes, fondée en grande partie sur les données du recensement de 1981. Traite de la participation, des gains, des études et de la formation des travailleuses.

DALE, Patricia, *Des femmes et des emplois, la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, juin 1980 (172 pages, français et anglais, gratuit). Examen approfondi des stratégies fédérales d'emploi et des politiques concernant le marché du travail dans la mesure où elles se rapportent aux femmes. La dernière partie de ce document de travail étudie une stratégie d'emploi pour les femmes qui se démarque des politiques d'emploi habituelles et fait valoir de nouvelles orientations politiques vers l'amélioration de la situation économique des femmes, tout en prenant en considération leurs besoins particuliers et leurs responsabilités familiales.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981 (267 pages, français et anglais, n° de cat. MP15-3/1-1981F, gratuit/épuisé). Ce rapport d'un comité de travail présente une analyse des tendances et des orientations du marché du travail pour les années 80, qui reposent sur des travaux d'analyse précédents, réalisés par les gouvernements fédéral et provinciaux et une série d'études techniques commandées par ceux-ci. Le chapitre 6 du rapport traite des difficultés d'emploi de groupes cibles particuliers, y compris les femmes, et suggère des orientations et des programmes pour aider à surmonter les problèmes rencontrés sur le marché du travail.

HERSOM, Naomi et Dorothy E. SMITH, *Women in the Canadian Labour Force*, Document de travail, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines du Canada, février 1982 (588 pages, anglais, n° de cat. CR22-9/1981E, gratuit/épuisé). Recueil des documents présentés dans un atelier tenu à l'Université de la Colombie-Britannique en janvier 1981, pour évaluer les recherches nécessaires aux femmes dans la population active canadienne, ainsi qu'un compte rendu des débats qui ont eu lieu. Les documents présentent et analysent des données importantes, examinent des recherches, soulèvent des questions et présentent des mesures possibles sur la situation des femmes dans la population active. Ils comprennent aussi une liste des domaines qui devraient faire l'objet d'autres recherches et un certain nombre de recommandations sur l'organisation de telles recherches.

MCKAY, Margaret, *Women in the Labour Force with an Emphasis on the Clerical and Service Occupations: A Selected Bibliography*, Document de travail, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines du Canada, 1982 (59 pages, anglais, n° de cat. CR22-15/1982E, gratuit). Cette bibliographie comprend un grand nombre de références à des livres, articles, monographies et rapports de recherche rédigés au Canada, aux États-Unis ou dans d'autres pays et qui traitent des femmes dans la population active. La bibliographie se concentre surtout sur les femmes qui travaillent dans les secteurs administratifs et des services.

PEARSON, Mary, *Le retour : Une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1979 (65 pages, français et anglais, gratuit). Ce rapport de recherche examine les deux cycles qui caractérisent la participation d'un grand nombre de femmes dans la population active, qui interrompent leur travail afin d'avoir et d'élever des enfants. L'étude décrit les motivations (en grande partie économiques) des femmes qui retournent sur le marché du travail, et les difficultés qu'elles y rencontrent, y compris les compétences exigées pour l'emploi, les préjugés des employeurs et la garde des enfants. De plus, le document comprend des propositions pour aider à alléger ces problèmes.

STATISTIQUE CANADA, *Les femmes canadiennes au travail*, Recensement du Canada 1981, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (24 pages, bilingue, n° de cat. 99-940, 5,50 $). Cette publication trace un profil général et récapitulatif des femmes dans la population active, établi à partir des données du recensement de 1981.

SWAN, Carol, *Women in the Canadian Labour Market*, Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Étude technique n° 36, Ottawa, Emploi et Immigration Canada (89 pages, anglais, n° de cat. MP15-4/36-1981E, gratuit/épuisé). Revue de la situation des femmes sur le marché du travail canadien. L'étude analyse le contexte socioéconomique de la participation des femmes au marché du travail et les obstacles qu'elles rencontrent pour y être traitées sur un pied d'égalité. Le document conclut en proposant des programmes et des orientations qui s'éloignent des aspects individuels de l'offre de main-d'œuvre pour se rapprocher des aspects structuraux de la demande de main-d'œuvre comme la formation, la création d'emploi et l'encouragement des employeurs à aider les femmes à œuvrer dans des domaines habituellement occupés par les hommes.

Lois du travail

BRENNAN, G., *Normes (Les) du travail au Canada*, Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles, Ottawa, Travail Canada, 1984 (149 pages, français et anglais, n° de cat. L2-7/1984F, 6,75 $). Rapport à jour sur les normes minimales d'emploi établies en vertu des lois fédérales, provinciales et territoriales. Englobe les questions qui intéressent les travailleuses, telles que la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires, le salaire minimum, les congés annuels et les jours fériés rémunérés, les congés de maternité et la cessation d'emploi.

BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA, *Canadiennes (Les) et la législation relative au travail*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (67 pages, bilingue, n° de cat. L24-0078/1981B, gratuit (édition révisée à venir)). Cette publication constitue un guide exhaustif des lois fédérales, provinciales et territoriales et des instruments internationaux qui concernent la femme au travail. Elle renferme également une liste très détaillée des autorités responsables.

Mariage et divorce

BOWMAN, Myrna C., *L'exécution interprovinciale des ordonnances de soutien après le divorce – solutions pratiques*, Document de recherche, Ottawa, Commission de réforme du droit du Canada, 1980 (50 pages, français et anglais, n° de cat. J32-7/1-1981F, gratuit). Ce document de travail étudie les propositions de trois commissions en vue d'améliorer le problème social croissant lié au versement des pensions alimentaires.

DULUDE, Louise, *Description des lois canadiennes sur les biens matrimoniaux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, août 1982 (24 pages, français et anglais, gratuit). Aperçu général des lois de chaque province et territoire en ce qui concerne la propriété matrimoniale. L'auteur expose les faits saillants d'inéquités dans les lois.

———, *Pour le meilleur et pour le pire – Une étude des rapports financiers entre les époux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1984 (98 pages, français et anglais, n° de cat. LW31-17/1984F, gratuit). Ce document évalue la situation socioéconomique des femmes mariées. On y traite notamment du droit de propriété et de la gestion des biens, des conséquences du divorce, du partage des biens communs, de la garde des enfants, des pensions alimentaires, de l'impôt et du droit aux prestations de retraite. Propose des moyens d'améliorer la situation des femmes.

MCKIE, D. C., B. PRENTICE et P. REED, *Divorce : La loi et la famille au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, février 1983 (250 pages, français et anglais, n° de cat. 89-502F, 12,00 $). Cet ouvrage fait l'historique du mariage et du divorce au Canada et explore les aspects sociaux et juridiques du divorce au cours des années 70. Le chapitre 7 examine la répartition des biens, le revenu de soutien et la garde des enfants.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA, *Propositions de réforme du droit du divorce au Canada*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (32 pages, bilingue, n° de cat. J2-43/1984, gratuit). Ce document décrit les lois sur le divorce en général au Canada et en fait l'évaluation. On y étudie les tendances dans la réforme de ces lois et on y fait des suggestions de modifications. On y discute brièvement des biens communs, des allocations et de l'application des lois.

Femmes autochtones

ASSOCIATION CANADIENNE DES FEMMES AUTOCHTONES ET LA COMMISSION EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, *Native Women – Labour Force Development*, Direction de l'emploi des Autochtones, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981 (54 pages, anglais). Ce rapport relève les inégalités socioéconomiques dont sont victimes les femmes autochtones et expose le cheminement historique de l'activité de ce groupe. En même temps qu'il examine les problèmes entourant l'emploi des femmes autochtones, ce document évalue sévèrement la façon dont la Commission Emploi et Immigration Canada met ses programmes et ses services à la disposition des femmes autochtones. Il émet également des recommandations en vue d'améliorer les politiques, les stratégies et les programmes actuels concernant les besoins des femmes autochtones en matière d'emploi.

CLATWORTHY, Stewart J., *Issues Concerning the Role of Native Women in the Winnipeg Labour Market*, Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Étude technique n° 5, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1981 (39 pages, anglais, n° de cat. MP15-4/5-1981E, gratuit/épuisé). L'emploi des femmes autochtones est spasmodique et leur chômage de longue durée. À partir des conclusions d'une enquête de recherche effectuée sur la population autochtone de Winnipeg, ce document de recherche scrute de près les schémas d'emploi des femmes autochtones et le rendement de la population active. On y présente les principales conclusions et on y discute des questions touchant les femmes autochtones sur le marché du travail, tel que la fragmentation du marché du travail selon le sexe et l'ascendance, l'instruction et les niveaux de compétence, les structures familiales et les facteurs démographiques. Bien que les résultats soient très localisés, ils n'en révèlent pas moins les problèmes rencontrés par les femmes autochtones au Canada. Cette étude comporte également des recommandations en vue d'améliorer les politiques et les programmes d'emploi dans ce domaine.

JAMIESON, Kathleen, *La femme indienne devant la loi : Une citoyenne mineure*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1978 (118 pages, français et anglais, n° de cat. LW/31-2/1978F, 2,95 $). Cet ouvrage présente une perspective historique de la situation des Indiennes en regard de la *Loi sur les Indiens*.

———, *Native Women in Canada: A Selected Bibliography*, Document de travail, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines, 1983 (49 pages, anglais, nº de cat. CR22-17/1983E, gratuit). Cette bibliographie contient un certain nombre de références à des ouvrages, articles, thèses, films et bibliographies canadiens et américains sur les femmes autochtones.

MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD, *Élimination de la discrimination selon le sexe dans la Loi sur les Indiens*, Ottawa, 1982 (23 pages, bilingue, nº de cat. R32-59/1982, gratuit/épuisé). Document de travail qui renferme des propositions et examine la question controversée de retirer les dispositions discriminatoires concernant le sexe et l'état matrimonial de la *Loi sur les Indiens*.

PRYOR, Edward, T., *Profil de la population féminine autochtone : Recensement du Canada de 1981*, Ottawa, Statistique Canada, février 1984 (59 pages, français et anglais, nº de cat. 92-X-511F, 6,00 $). Essentiellement statistique, ce document met en lumière la situation socioéconomique des femmes autochtones par rapport à leurs consœurs canadiennes et basé sur les données actuelles du recensement de 1981. Le rapport contient des renseignements utiles sur la composition démographique, les moyens d'existence, l'activité (y compris des données sur les genres d'emplois occupés et les secteurs d'activités auxquels ils appartiennent), le revenu, le revenu des familles monoparentales dont le chef est une femme, et l'éducation.

Congé parental

BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, TRAVAIL CANADA, *Congés de maternité et de soins aux enfants au Canada*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (50 pages, français et anglais, nº de cat. L24-0958/1983F, gratuit (édition révisée à venir)). Cette publication traite des congés et des prestations de maternité et pour soins à donner aux enfants au Canada et examine les lois canadiennes et les conventions collectives sous cet aspect. Elle présente notamment un tableau de référence des conditions auxquelles sont assujettis les congés de maternité par secteur de compétence.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, *Congés pour obligations familiales dans la Fonction publique fédérale*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984 (10 pages, bilingue, nº de cat. 324W339, gratuit). Cette brochure décrit les divers congés et prestations pour responsabilités familiales accessibles aux employés de la Fonction publique fédérale.

SYMES, Beth and Colleen SHEPPARD, *Le défi du double emploi*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984 (33 pages, français et anglais, nº de cat. LW31-16/1984F). Cette brochure, de lecture facile, donne un aperçu général des congés et des prestations accessibles aux parents canadiens et présente un tableau de référence utile sur les congés de maternité, de paternité et d'adoption selon la compétence fédérale ou provinciale. Elle aborde également la question des congés parentaux et conclut en proposant certains moyens d'améliorer le système actuel.

TOWNSON, Monica, *Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada, choix d'une politique, coût et modes de financement*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Collection de documents de travail, Série A, nº 4, Ottawa, Travail Canada, 1983 (154 pages, français et anglais, nº de cat. L39-21/4-1983F, gratuit). Ce document de recherche présente une étude détaillée des questions et politiques entourant le congé de maternité ou de paternité entièrement payé. Il cite les expériences d'autres pays et étudie le coût d'yn système national de congés de maternité ou de paternité en utilisant le programme actuel de la Commission de l'assurance-chômage.

Travail à temps partiel

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME, *Travail à temps partiel, avantages restreints*, Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel par le CCCSF, Ottawa, septembre 1982 (32 pages, français et anglais, gratuit). Cet exposé présente les principaux problèmes concernant le travail à temps partiel et traite de cette question par rapport aux femmes en insistant particulièrement sur la situation qui existe dans la Fonction publique fédérale. Il recommande des modifications aux lois et aux règlements et préconise la mise en veilleuse de la politique d'expansion de l'emploi à temps partiel jusqu'à ce que les lacunes à cet égard dans la Fonction publique fédérale soient corrigées.

WALLACE, Joan, *Le travail à temps partiel au Canada*, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, Travail Canada, 1983 (224 pages, français et anglais, nº de cat. L24-0978/1983F, gratuit). Enquête éclectique sur les attitudes face au travail à temps partiel au Canada, y compris les opinions de particuliers, de syndicats, d'associations privées et des gouvernements en tant qu'employeurs ainsi que de groupements et d'organismes féminins. Le rapport donne une vue d'ensemble des faits et des questions liées au travail à temps partiel et renferme des renseignements et des recommandations sur les préoccupations et la situation des travailleuses à temps partiel.

WHITE, Julie, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1983 (178 pages, français et anglais, nº de cat. LW31-13/1983F, 3,95 $). Presque les trois quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes et plus de 80 % d'entre elles sont regroupées dans quatre groupes professionnels (travail de bureau, services, ventes et santé) à l'égard desquelles s'exerce une certaine forme de ségrégation. À l'heure actuelle, le travail à temps partiel des femmes présente les caractéristiques suivantes : faible statut, faibles salaires et peu d'avantages. Ce livre analyse bien les questions liées au travail à temps partiel, en se concentrant principalement

sur la situation des femmes mariées de plus de 25 ans qui ont de jeunes enfants. Le chapitre 2 étudie les faits entourant la situation, tandis que le chapitre 4 traite des lacunes des lois fédérales dans ce domaine. En outre, ce rapport contient des suggestions concernant la politique et les pratiques futures destinées à améliorer la situation des travailleurs à temps partiel au Canada.

Pensions

COMITÉ CONSULTATIF DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA, *Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada*. Voir sous la rubrique « Femmes au foyer » pour de plus amples informations.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, Ottawa, décembre 1981 (22 pages, français et anglais, gratuit). Document de travail sur les questions et les problèmes liés à la réforme des régimes de pensions pour les femmes.

———, *Les femmes et les régimes de retraite : Gage de pauvreté*, Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, Ottawa, mai 1983 (22 pages, français et anglais, gratuit). Cet exposé attire l'attention sur les besoins de toutes les Canadiennes dans le cadre de la réforme du Régime de pensions du Canada. On y résume les arguments et les recommandations du Conseil en vue d'améliorer le système actuel de pensions de retraite au Canada.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Guide des pensions*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, avril 1984 (101 pages, français et anglais, n° de cat. H68-12/1984F, gratuit). Rapport qui est le complément de la publication *Voie de la réforme des pensions*. Ce document sert de guide sur le Régime de pensions de retraite du Canada. Il offre une description et une critique touchant des domaines comme les programmes fédéraux et provinciaux de sécurité du revenu des personnes âgées, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, les régimes de retraite privés, les REER et d'autres dispositions concernant l'impôt sur le revenu qui favorisent l'épargne en vue de la retraite. Il renferme aussi des renseignements concernant les femmes.

———, *Voie de la réforme des pensions*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, mai 1984 (71 pages, français et anglais, n° de cat. H68-13/1984F, gratuit). Ce rapport décrit brièvement la nécessité de la réforme des pensions, donne un aperçu global des trois principaux moyens d'entreprendre cette réforme, traite des propositions comprises dans le budget fédéral de 1984 et conclut en offrant des recommandations pour une réforme à long terme du Régime de pensions de retraite du Canada.

DULUDE, Louise, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1981 (138 pages, français et anglais, gratuit). Un aperçu clair et global du Régime de pensions du Canada et une analyse des problèmes liés à ce sujet. Insistant sur les lacunes du régime de pensions actuel en ce qui concerne les femmes, ce document décrit les domaines de préoccupations et fait des propositions pour la réforme de ce régime d'une manière qui améliore la situation économique des femmes à la retraite.

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE, *Rapport du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions*, Ottawa, Direction des comités et de la législation privée, Chambre des communes, 1983 (184 pages, français et anglais, gratuit). Rapport présentant les conclusions et recommandations du Comité du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions et déposé au Parlement du Canada. Parmi les recommandations destinées à améliorer la situation économique des femmes, on retrouve la prolongation de la période d'application du Programme d'allocation au conjoint, le partage automatique des crédits accordés par le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, des pensions pour les femmes au foyer dont le montant serait fondé sur la moitié du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (la moitié du salaire moyen), une hausse du montant des prestations du SRG et une intégration progressive ou une protection générale des employés réguliers à temps partiel.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA, *Délibérations de la conférence nationale sur les pensions*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, du 31 mars au 3 avril 1981 (132 pages, français et anglais, n° de cat. H21-84/1981F, gratuit). Cette publication fait le compte-rendu de la conférence et présente une série de points de vue des personnes ou organismes touchés par le système de pensions, soit les administrations, le secteur des pensions, les employeurs, les employés, les syndicats, les groupes de femmes et les retraités.

———, *De meilleures pensions pour les Canadiens : La part des femmes*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (19 pages, bilingue, n° de cat. CP45-29/1982, gratuit). Cette brochure fait part des préoccupations exprimées dans le rapport principal au sujet de la justesse et de l'impartialité du régime de pensions en ce qui concerne les femmes.

———, *De meilleures pensions pour les Canadiens*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983 (68 pages, bilingue, n° de cat. CP45-28/1982, gratuit). Ce rapport traite des préoccupations des femmes et des lacunes du régime de pensions actuel. Il soumet au débat un certain nombre des propositions qui seront présentées au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions.

Pauvreté

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, 1979 (67 pages, français et anglais, gratuit). Une grande partie des Canadiens qui vivent en deçà du seuil de la pauvreté sont des femmes. Ce rapport traite de la question des femmes pauvres au Canada en décrivant et en analysant les questions

suivantes : qui sont-elles, d'où viennent-elles et pourquoi sont-elles pauvres ? Il présente en outre des recommandations en vue d'améliorer le sort de ces femmes.

———, *La pauvreté au Canada : Données 1983*, Ottawa, août 1983 (48 pages, français et anglais, gratuit). Résumé statistique sur la pauvreté au Canada; renferme des renseignements sur les femmes, un peu partout dans le rapport.

———, *Les petits salariés : Comment répondre à leurs besoins*, Ottawa, mars 1981 (147 pages, français et anglais, nº de cat. H68-3/1981F, gratuit). Il s'agit d'un portrait statistique complet des travailleurs économiquement faibles au Canada. On y donne les caractéristiques fondamentales de ce groupe au niveau des structures sociale et démographique et du marché du travail. Il présente des renseignements concernant les femmes ainsi qu'une critique des programmes fédéraux et provinciaux destinés à aider les travailleurs économiquement faibles.

Les familles monoparentales

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Seul dans un monde à deux*, Ottawa, avril 1976 (46 pages, français et anglais, gratuit). Rapport sur les familles monoparentales au Canada et les problèmes socioéconomiques de ce groupe sur le marché du travail, dans le cadre des services de soins aux enfants, du bien-être social et des services sociaux. Suggestions visant à améliorer la situation.

MENZIES, June, *Énoncé de principe sur une nouvelle orientation des politiques concernant la famille monoparentale*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, avril 1976 (29 pages, français et anglais, gratuit). Ce document présente une étude critique de la position sociale et économique des familles monoparentales au Canada et fait état de tensions économiques auxquelles font face principalement les familles monoparentales dirigées par une femme. En outre, le document souligne le besoin d'un nouvel examen et suggère de nouvelles orientations de la politique publique qui corrigeraient la situation.

STATISTIQUE CANADA, *Les familles monoparentales au Canada*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, mai 1984 (32 pages, bilingue, nº de cat. 99-933, 5,50 $). Le nombre de familles monoparentales continue d'augmenter et la majorité sont composées de mères séparées ou divorcées et de jeunes mères célibataires. Cette publication présente un aperçu général des principales tendances socioéconomiques et démographiques chez les familles monoparentales entre 1931 et 1981.

Technologie

COMMUNICADO ASSOCIATES, *L'intégration des femmes au marché du travail créée par l'industrie de technologie de pointe dans la région de la Capitale nationale*, Ottawa, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Collection de documents de travail, Série B, nº 1, 1982 (71 pages, français et anglais, nº de cat. L24-0128/1982F, gratuit). Centré sur le secteur de la haute technologie situé dans la région de la capitale nationale, ce travail de recherche porte sur les occasions d'emploi offertes aux femmes dans le domaine de la haute technologie et les façons de faciliter l'accès des femmes à ces postes.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA MICROTECHNOLOGIE, *Rapport du groupe de travail sur la microtechnologie et ses répercussions sur les femmes à la Fonction publique*, au Comité interministériel de l'égalité d'accès à l'emploi, Ottawa, janvier 1984 (60 pages, bilingue). Ce rapport contient un résumé des principales constatations et recommandations concernant les effets de la microélectronique sur les femmes fonctionnaires.

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'IMPACT ET LES IMPLICATIONS DE LA MICROÉLECTRONIQUE, *Microélectronique (la) au service de la collectivité*, Ottawa, Bureau de la main-d'œuvre féminin, Travail Canada, 1982 (104 pages, français et anglais, nº de cat. L24-0628/1982F, gratuit). Ce rapport examine les effets positifs et négatifs ainsi que les répercussions de la microélectronique sur le lieu de travail. On fait état des préoccupations des femmes et des recommandations du groupe de travail visant à protéger les femmes afin qu'elles ne soient pas exagérément touchées par le changement technologique.

MENZIES, Heather, *Informatics Case Studies (Supplementary Material to «Women and the Chip»)*, Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail, Étude technique nº 23, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, juillet 1981 (98 pages, anglais, nº de cat. MP15-4/23-1981E, gratuit/épuisé). Cette étude présente un sommaire intéressant et une analyse de travaux de recherche sur la bureautique avec des exemples précis de l'automatisation dans les banques et ses effets sur les femmes. Parmi les recommandations visant à réduire le chômage structurel potentiel, il convient de mentionner une campagne de sensibilisation du public en vue d'informer les femmes des mauvaises perspectives d'emploi de bureau, de la restructuration de la formation et de l'orientation actuelle de la main-d'œuvre, ainsi que de la nouvelle formation destinée aux femmes dans le domaine de l'informatique et des autres techniques microélectroniques, le tout accompagné de mécanismes de raccordement professionnel et de programmes d'action positive.

SHAW, Susan, *Microtechnologie et emploi : Questions d'importance pour les femmes*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, juillet 1982 (29 pages, français et anglais, gratuit). Ce mémoire présenté au Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi expose les difficultés les plus importantes qu'éprouvent les femmes, particulièrement dans le secteur des services, à cause de l'automatisation accrue du marché du travail canadien. Les auteurs du rapport souhaitent que l'on soit sensibilisé aux problèmes de déspécialisation, de la qualité de la vie au travail, du chômage et du chômage déguisé et demande que des modifications soient apportées aux programmes et aux

lois et que le gouvernement, les employeurs, les maisons d'enseignement et les simples particuliers changent leurs attitudes de façon que les femmes s'éloignent des champs traditionnels et s'orientent vers les nouveaux débouchés d'aujourd'hui et de demain.

WARSKETT, George, « The Choice of Technology and Women in the Paid Work Force », dans *Women and the Canadian Labour Force*, révisé par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Document de travail, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines au Canada, février 1982 (pp. 133 à 164, anglais, nº de cat. CR22-9/1981E, gradult/épuisé). L'auteur discute du changement des technologies, de ses effets sur l'emploi, des femmes et de la structure de l'économie ainsi que des coûts sociaux connexes. Il termine en plaidant pour une association plus étroite entre les mouvements féminins et les syndicats afin d'orienter et de faire avancer la technologie sur le lieu de travail.

Chômage

ARMSTRONG, Pat et Hugh ARMSTRONG, « Job Creation and Unemployment for Canadian Women », dans *Women and the Canadian Labour Force*, Document de travail, révisé par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Ottawa, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines au Canada, février 1982 (pp. 209 à 255, anglais, nº de cat. CR22-9/1981E, gratuit/épuisé). Le nombre de femmes à la recherche d'un emploi rémunéré augmente sans cesse. De plus en plus, elles ne trouvent que du travail à temps partiel. Le taux d'emploi des femmes est plus élevé que celui des hommes. Ce travail de recherche porte sur les récentes tendances de la population active, les problèmes soulevés et les explications données au sujet du chômage des femmes au Canada. Les auteurs affirment que des facteurs structurels sont responsables des inégalités dans l'emploi et que toute politique visant à améliorer la situation des chômeurs doit s'attaquer aux barrières structurelles.

SHAW, Paul R., « Sizing up the Burden of Unemployment in Canada, Part I: A General Labour Market Perspective », Rapport de recherche nº 4, Division de la recherche et de l'analyse, Séries de documents de recherche, Ottawa, Statistique Canada, février 1984 (42 pages, anglais, disponible chez l'auteur). Ce document, qui fait partie d'une série de travaux de recherche sur le chômage, donne un aperçu des questions liées au chômage. En outre, l'étude fait état des différents groupes qui souffrent du chômage et fait une estimation des probabilités de chômage en fonction de certaines caractéristiques démographiques, géographiques et professionnelles. On affirme que les difficultés économiques sont très grandes parmi un nombre relativement restreint de chômeurs. Ce groupe comprend les femmes sans emploi qui assurent seules la subsistance d'une famille et qui ont des enfants à charge.

———, « Sizing up the Burden of Unemployment in Canada, Part II: A Perspective on Financial Hardship », Rapport de recherche nº 5, Division de la recherche et de l'analyse, Séries de documents de recherche, Ottawa, Statistique Canada, août 1984 (64 pages, anglais, disponible chez l'auteur). L'auteur étudie la relation entre le chômage et les difficultés économiques, compte tenu de l'état matrimonial. Étude des arguments théoriques avancés concernant l'utilisation de l'état matrimonial et analyse empirique des données tirées de l'enquête de 1982 sur la situation financière du consommateur. On affirme que l'état matrimonial est une variable importante et que les effets du chômage sur les difficultés financières sont plus grands chez les chefs de familles monoparentales, les célibataires et les maris dans les familles biparentales, et qu'ils se font beaucoup moins sentir chez les épouses, les enfants adultes et les autres membres de familles biparentales. En guise de conclusion, l'auteur présente un sommaire sur les incidences politiques. Ce document soulève des questions importantes concernant de futures politiques visant à améliorer la situation économique de toutes les femmes.

STATISTIQUE CANADA, *Taux de chômage chez les actifs à temps plein et à temps partiel*, Série recherche nº 6, Section d'activité sur le marché du travail, Ottawa, septembre 1983 (42 pages, bilingue, nº de cat. 71-X-508F, hors série, 6,00 $). Analyse statistique des récentes données sur les taux de l'emploi à temps plein et à temps partiel ainsi que sur les taux de chômage. Quelques renseignements sur les femmes.

Syndicalisme

AACH, Hana, *Unions and Affirmative Action*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 1983 (173 pages, anglais, B-16, gratuit, disponible en communiquant avec la Division de l'action positive, Emploi et Immigration Canada). L'appui du mouvement syndical aux programmes d'action positive demeure faible comparativement à celui qu'il donne aux autres demandes exprimées par les femmes. Ce document de travail examine les politiques et les points de vue syndicaux sur les questions de l'égalité en général et de l'action positive en particulier. Il comporte également des exemples de stratégie syndicale visant à promouvoir l'égalité et contient une étude d'un questionnaire rempli par les délégués à la conférence nationale du CTC sur l'égalité, tenue en 1983.

BECKETT, Elizabeth, *Les syndicats et le personnel bancaire : Leurs chemins se croiseront-ils un jour ?*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Travail Canada, 1984 (75 pages, français et anglais, nº de cat. L24-1148/1984F, gratuit). Les banques constituent l'employeur de femmes le plus important et le secteur le moins syndiqué. Ce travail de recherche présente un aperçu historique et une analyse des obstacles à la croissance de la syndicalisation dans ce secteur.

LOWE, Graham S., « Problems and Issues in the Unionization of Female Workers: Some Reflections on the Case of Canadian Bank Employees », dans *Women and the Canadian Labour Force*, révisé par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Conseil de recherches en sciences sociales et humaines au Canada, Document de travail, Ottawa, février 1982 (pp. 307 à 342, anglais, nº de cat. CR22-9/1981E, gratuit/épuisé). L'auteur étudie les

principales causes de la syndicalisation des femmes et les problèmes connexes. Analyse des questions théoriques liées à la syndicalisation des femmes et description des récents mouvements des employées de banques canadiennes en vue de se syndiquer.

WHITE, Julie, *Les femmes et le syndicalisme*, Conseil éducatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1984 (147 pages, français et anglais, n° de cat. LW31-6/1980F). L'étude du mouvement syndical canadien et de la place qui y est accordée aux femmes. La première partie de l'ouvrage porte sur le développement des syndicats au Canada entre 1881 et 1921; l'auteur affirme que la faible syndicalisation des femmes qui a toujours existé résulte du nombre relativement restreint de femmes dans la population active, de la catégorisation des professions selon le sexe et de leur faiblesse économique. La deuxième partie du document traite des structures du mouvement syndical, décrit le processus de syndicalisation et présente trois femmes qui jouent un rôle dans le mouvement syndical.

Notes

CHAPITRE 2

1 Cela *n'entraîne pas* que la garde de jour est un problème pour les mères. Le besoin de faire garder les enfants se fait sentir lorsque les *deux parents* travaillent à l'extérieur du foyer. Toutefois, je m'intéresse presque exclusivement dans le présent rapport au cas des mères qui travaillent à l'extérieur du foyer parce que, dans la réalité économique canadienne, ce sont les femmes qui s'occupent de la garde des enfants dans la plupart des familles et parce que ce sont les mères qui travaillent à l'extérieur du foyer qui donnent lieu à la nécessité d'avoir des modes de garde extra-familiaux.

2 Voir Michael Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, Toronto, University Press, 1977, p. 8. La plupart des données dont je dis qu'elles proviennent de mon premier livre ont été obtenues à ce moment-là d'autres sources. Ces sources ne sont pas mentionnées dans le présent chapitre, mais elles le sont dans le livre de 1977.

3 Statistique Canada, « Caractéristiques familiales et activité sur le marché du travail », Document de recherche de l'enquête sur la population active n° 29, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982, pp. 26-29.

4 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, p. 11.

5 Centre national d'information sur la garde de jour, « Les places de garde de jour au Canada – 1982 », rapport obtenu de Howard Clifford, expert-conseil en garde de jour, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

6 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, p. 13.

7 Centre national d'information sur la garde de jour, « Les exigences pour la garde de jour dans les provinces », rapport obtenu de Howard Clifford, expert-conseil en garde de jour, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

8 Centre national d'information sur la garde de jour, « Les exigences pour la garde de jour dans les provinces ».

9 En fait, il y a des formules encore plus complètes qui proposent des services de garde vingt-quatre heures sur vingt-quatre, gratuits et accessibles à tout le monde.

10 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, pp. 35-45.

11 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*.

12 Les économistes disent que le bénéficiaire se retrouve dans une meilleure situation parce que le choix de réduire la consommation est volontaire. Étant donné que la subvention en espèces coûte la même chose que la subvention sous forme d'une baisse de prix, le consommateur pourrait se payer la même combinaison de biens qu'avant. Puisque le consommateur choisit délibérément d'acheter une combinaison différente de biens, nous concluons qu'il agit ainsi parce que la nouvelle combinaison améliore son bien-être (en utilisant la théorie des « préférences révélées »).

13 Supposons que les services de garde dans une garderie coûtent D et que le mode de garde non institutionnalisé coûte A. Le parent choisira alors le mode de garde non institutionnalisé tant qu'il estimera que les services de garde de jour ne valent pas plus que $D - A$. Une subvention à 100 % octroyée par le gouvernement pour les services de garde de jour coûtera D au gouvernement et le gain du ou de la bénéficiaire de la subvention sera de A plus la différence entre la valeur des services donnés par la garderie et la valeur des services fournis selon le mode de garde non institutionnalisé. Puisque cette différence entre la valeur des deux types de services sera plus petite que $D - A$, le gain du bénéficiaire sera plus petit que D et l'on peut améliorer la situation des deux parties en optant pour un transfert de revenu au profit de la mère qui soit un peu plus petit que D. Si le parent n'a pas de préférence entre la garderie et le mode de garde non institutionnalisé, le transfert de revenu n'aura qu'à être plus grand que A pour améliorer la situation à la fois du gouvernement et du bénéficiaire.

14 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, p. 29.

15 C'est ce que les économistes veulent dire par « inefficacité », c'est-à-dire un état dans lequel il est possible d'améliorer la situation de certains groupes sans nuire à celle des autres groupes. Soit dit en passant, l'argument du texte tient toujours même si les impôts éventuels de la mère sont inclus. Si le coût des services de garde de jour est de D, le revenu de la mère, de E, et les impôts éventuellement à payer sont de T, alors les services de garde de jour gratuits coûteront au gouvernement $D - T$ et généreront des gains de $E - T$ pour la mère. Tant que D est plus grand que E, il est possible d'améliorer la situation des deux parties en transférant à la mère un montant plus petit que $D - T$ et plus grand que $E - T$ et en lui permettant de demeurer à la maison.

16 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, pp. 48-52.

17 Ces chiffres proviennent de calculs rapides faits à partir de données tirées des déclarations de revenu de 1983. Seuls les impôts sur le revenu sont pris en considération, tandis que les autres taxes sur la masse salariale sont omises.

18 M. Krashinsky, *User Charges in the Social Services: An Economic Theory of Need and Inability*, Toronto, University Press, 1981, p. 80.

19 Krashinsky, *Day Care and Public Policy in Ontario*, pp. 94-96.

20 Centre national d'information sur la garde de jour, « Les exigences pour la garde de jour dans les provinces ».

CHAPITRE 3

1 Les données de Statistique Canada indiquent que les gains moyens des travailleuses à plein temps âgées de 25 à 34 ans étaient de 16 484 $, soit de 317 $ par semaine. Les prestations de maternité, ne correspondant qu'à 60 % de ce salaire antérieur, seraient de 190 $ par semaine. De plus, les prestations ne peuvent être versées pendant le délai d'attente de deux semaines imposé au début de la période de prestations, et les prestations de 60 % sont versées pendant seulement 15 semaines par la suite. La perte est donc de 2 539 $, soit : (2 x 317 $) + 15 (317 $ – 190 $). Voir Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1982*, n° de cat. 13-207, tableau 72.

2 Voir Beth Symes et Colleen Sheppard, *Le défi du double emploi*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

3 Voir Sheila B. Kammerman et Alfred J. Kahn, *Child Care, Family Benefits, and Working Parents: A Study in Comparative Policy*, New York, Columbia University Press, 1981.

4 Voir Statistique Canada, *La population active*, n° de cat. 71-001, avril 1984, tableau 12A.

5 Pour plus de détails sur ces diverses options, voir l'ouvrage de Monica Townson, *Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, L'égalité en milieu de travail, série A, n° 4, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

6 Townson, *Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada*.

7 Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, juillet 1981.

8 Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*.

9 On pourra trouver des estimations plus récentes dans l'ouvrage de Monica Townson, *Paid Parental Leave Policies: International Comparisons, with Options for Canada*, une étude préparée pour le Groupe d'étude sur la garde des enfants (à paraître).

10 Symes et Sheppard, *Le défi du double emploi*.

11 Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*.

12 Ministère des Finances, *Analyse des dépenses fiscales fédérales destinées aux particuliers*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, novembre 1981.

CHAPITRE 4

1 Conseil national de recherche, Committee on Occupational Classification and Analysis, *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, textes réunis par D. J. Treiman et H. I. Hartmann, Washington (D.C.), National Academy Press, 1981, p. 33.

2 Les divers résultats dans la première partie de ce chapitre sont tirés de Jac-André Boulet et Laval Lavallée, *L'évolution de la situation économique des femmes*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

3 Pour simplifier la lecture, nous avons utilisé aussi les expressions professions « masculines » et professions « féminines ». Nous tenons à souligner dès maintenant que ces qualificatifs ont une connotation purement numérique – celle que nous venons de spécifier.

4 Diane Werneke, *Microelectronics and Office Jobs: The Impact of the Chip on Women's Employment*, Genève, Bureau international du travail, 1983, p. 30.

5 Ces chiffres sont tirés de Dan Ciuriak et Harvey Sims, *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, avril 1980, et données spéciales fournies par Statistique Canada.

6 Boulet et Lavallée, *L'évolution de la situation économique des femmes*.

7 Emploi et Immigration Canada, « Les programmes de formation de la CEIC et la participation des femmes », Rapport n° 1, Groupe d'étude sur la formation des femmes, octobre 1983.

8 Emploi et Immigration Canada, « Les programmes de formation de la CEIC et la participation des femmes ».

9 Emploi et Immigration Canada, « Les femmes stagiaires ayant commencé un cours – Évaluation du rendement 1982-1983 », Rapport n° 2, Groupe d'étude sur la formation des femmes, novembre 1983.

10 Pour plus de détails relativement à cette étude, voir Daniel Boothby, « Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation – Le cas du Canada », un document de travail préparé pour le Conseil économique du Canada (à paraître).

11 Boothby, « Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation – Le cas du Canada ».

12 John Kettle et Marc Zwelling, « Réflexions en vue d'une politique du congé de perfectionnement », Document d'information n° 26 préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, avril 1983.

13 Emploi et Immigration Canada, *Apprendre à gagner sa vie au Canada*, Rapport présenté au ministre d'Emploi et Immigration Canada par le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983. Il conviendrait également de mentionner les travaux de la Commission d'étude sur la formation des adultes, *Apprendre : Une action volontaire et responsable*, Gouvernement du Québec, ministère des Communications, 1982.

14 Voir, à cet effet, Conseil des sciences du Canada, *À l'école des sciences : La jeunesse canadienne face à son avenir*, Rapport n° 36, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

15 Jane Adams, « Chaque chose en son temps : L'équité pour les femmes et le congé de perfectionnement payé », Document d'information n° 8, préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, mars 1983.

16 Boulet et Lavallée, *L'évolution de la situation économique des femmes*.

17 Emploi et Immigration Canada, « Les femmes stagiaires ayant commencé un cours – Évaluation du rendement 1982-1983 ».

18 Boothby, « Le retour des femmes sur le marché du travail et les programmes de formation – Le cas du Canada ».

19 Pour plus de détails relativement à l'expérience américaine, voir Marthe Sansregret, *The Recognition of Women's Experiential Learning in the United States*, Québec, John Abbott College et la Direction générale de l'éducation des adultes, ministère de l'Éducation, 1983.

20 Marilyn Mohan et Gerald Swartz, « Travail à temps partiel et congé de perfectionnement », Document d'information n° 32, préparé pour le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Ottawa, avril 1983.

21 M. D. Ornstein, *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada – Résultats d'une enquête effectuée en 1981*, Série A, n° 2, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Travail Canada, 1982.

22 L. K. Charles, *Women Managers: The Process of Career Decision Making*, Simon Fraser University, Vancouver, avril 1984. (Travail de recherche présenté pour répondre en partie aux exigences de la maîtrise en administration des affaires.)

23 Ornstein, *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada – Résultats d'une enquête effectuée en 1981*.

24 M. S. Devereaux et Edith Rechnitzer, *Études supérieures : Atout professionnel ?*, Statistique Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980.

25 Ornstein, *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada – Résultats d'une enquête effectuée en 1981*.

26 Lois Banfill Shaw, éditrice, *Unplanned Careers: The Working Lives of Middle-Aged Women*, Toronto, Lexington Books, D. C. Heath and Company, 1983.

27 W. E. Block et M. A. Walker, *Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity*, Vancouver, The Fraser Institute (C.-B.), 1982.

28 M. Denton et A. Hunter, *Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : critique et vérification de la théorie de Block et Walker... de nouvelles preuves*, L'égalité en milieu de travail, Série A, n° 6, Ottawa, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1982.

29 H. Menzies, *Women and the Chip*, Institut de recherches politiques, Montréal, 1980.

30 Betty L. Harragan, *Games Mother Never Taught You*, New York, Warner Books, 1978.

CHAPITRE 5

1 Voir, par exemple, le rapport de 1983 publié par Statistique Canada intitulé *Portrait statistique de l'enseignement supérieur au Canada des années 1960 aux années 1980*, ou encore l'analyse et les projections proposées par G. Picot, *The Changing Education and Profile of Canadians, 1961 to 2000*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980.

2 J. Gaskell, « Education and Career Choice: Enrolment Data and Beyond », dans M. Kinnear et G. Mason, *Women and Work*, Winnipeg, Institute for Social Economic Research, 1983, pp. 100-129.

3 Statistique Canada, *Portrait statistique de l'enseignement supérieur au Canada des années 1960 aux années 1980*.

4 Voir, par exemple, L. Wiggins, *Mathematics: The Invisible Filter*, Toronto, Toronto Board of Education, 1983; G. Erickson et L. J. Erickson, « Females and Science Achievement: Evidence, Explanations, and Implications », *Science Education* 68, n° 2, 1984, pp. 63-89; et Conseil des sciences du Canada, *À l'école des sciences – La jeunesse canadienne face à son avenir*, Rapport n° 36, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

5 C. Melvin, lettre à *CSSE News* 9, n° 7, 1982, pp. 14-15.

6 J. Scott, « Science Subject Choice and Achievement of Females in Canadian High Schools », *International Journal of Women's Studies* 4, 1981, pp. 348-361.

7 J. Gaskell, « Sex Inequalities in Education for Work », *Canadian Journal of Education* 6, n° 2, 1981, pp. 54-72.

8 C. P. Benbow et J. C. Stanley, « Sex Differences in Mathematical Ability: Fact or Artifact? », *Science* 210, 1980, pp. 1262-1264; Benbow et Stanley, « Consequences in High School and College of Sex Differences in Mathematical Reasoning Ability: A Longitudinal Perspective », *The American Educational Research Journal* 19, n° 4, 1982, pp. 598-622; Benbow et Stanley, « Differential Course Taking Hypothesis Revisited », *The American Educational Research Journal* 20, n° 4, 1983, pp. 469-473; K. C. Alexander et A. Pallas, « Reply to Benbow and Stanley », *American Educational Research Journal* 20, n° 4, 1983, pp. 474-477; Erickson et Erickson, « Females and Science Achievement »; et L. McLean, « Are Boys Better at Math than Girls? », *Orbit* 15, n° 2, 1984.

9 A. Kelly, *Girls and Science*, Stockholm, Almquist and Wiksell, 1978; et M. Kimball, « Women and Science: A Critique of Biological Theories », *International Journal of Women's Studies* 4, 1981, pp. 318-338.

10 A. Kaseberg, N. Kreinberg et D. Downie, « Use EQUALS to Promote the Participation of Women in Mathemactics », Maths/Science Network, University of California, Berkeley, 1980.

11 B. Small, A. Kelly et J. Whyte, « Girls Into Science and Technology », Didsbury Faculty, Manchester Polytechnic, 1980.

12 E. Maccoby et C. Jacklin, *The Psychology of Sex Differences*, California, Stanford University Press, 1974.

13 A. Rossi, « Barriers to the Career Choice of Engineering Medicine or Science Among American Women », dans J. Mattfeld et C. Aken, *Women and the Scientific Professions*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1965; et M. Walshok, *Blue Collar Women*, Garden City, Anchor Press, 1981.

14 S. Tobias, *Overcoming Math Anxiety*, New York, W. W. Norton, 1978.

15 J. E. Parsons, « Sex Differences in Mathematics Participation », dans M. Steinkamp et M. Maehr (éds.), *Women in Science*, Greenwich, Conn., JAI Press (à paraître); et L. Fox, « The Problem of Women and Mathematics », rapport à la Ford Foundation, New York, 1981.

16 M. Horner, « Feminity and Success Achievement: A Basic Inconsistency », dans J. Bordwick (éd.), *Feminine Personality and Conflict*, Belmont, Californie, Brooks Kole, 1970; et D. Kaufman et B. Richardson, *Achievement and Women Challenging the Assumptions*, New York, The Free Press, 1982.

17 Conseil des sciences du Canada, *À l'école des sciences*.

18 R. Gibbins, J. R. Ponting et G. Symons, « Attitudes and Ideology: Correlates of Liberal Attitudes Towards the Role of Women », *Journal of Comparative Family Studies* 9, nº 1, 1978, pp. 19-40; et M. Boyd, *Les attitudes des Canadiens à l'égard des femmes – Trente ans d'évolution*, Ottawa, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1984.

19 J. Blumen, « How Ideology Shapes Women's Lives », *Scientific American* 226, nº 1, 1972, pp. 34-42; et J. Gaskell, « Sex Role Ideology and the Aspirations of High School Girls », *Interchange* 8, nº 3, 1977, pp. 43-53.

20 J. L. Laws, « Work Aspiration of Women: False Leads and New Starts », *Signs* 1, nº 3, 1976, pp. 33-50.

21 Regula A. Herzog et Jerald G. Bachman, *Sex Role Attitudes Among High School Seniors: Views About Work and Family Roles*, Ann Arbor, Mich., Institute for Social Research, 1981.

22 L. Lueptow, « Sex Typing and Change in Occupational Choices of High School Senior: 1964-1975 », *Sociology of Education* 54, 1981, pp. 16-24; et A. R. Herzog, « High School Seniors' Occupational Plans and Values: Trends in Sex Differences, 1976, through 1980 », *Sociology of Education* 55, 1982, pp. 1-13.

23 J. Gaskell, « The Reproduction of Family Life: Perspectives of Male and Female Adolescents », *British Journal of Sociology of Education* 4, nº 1, 1983, pp. 19-38.

24 R. Rosenberg, *Beyond Separate Spheres: Intellectual Roots of Modern Feminism*, New Haven, Yale University Press, 1982.

25 Wiggins, *Mathematics*.

26 W. Wolf et R. Rosenfeld, « Sex Structure of Occupations and Job Mobility », *Social Forces* 56, nº 3, 1978, pp. 823-844.

27 Gaskell, « Sex Inequalities in Education for Work ».

28 A. Smith, « Generic Skills: Improving Transferability in Occupational Training », une étude commandée par le Groupe d'étude Dodge, Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1981.

29 R. Hall et B. Sandler, *The Classroom Climate: A Chilly One for Women?*, Project on the Status and Education of Women, Wasnington (D.C.), Association of American Colleges, 1982.

30 Small, Kelly et Whyte, *Girls into Science and Technology*.

31 Hall et Sandler, *The Classroom Climate*.

32 R. M. Kantor, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

33 Erickson et Erickson, « Females and Science Achievement ».

34 Ministère de l'Éducation, « Tools for Change: A Curriculum about Women and Work », Community Programs and Services Division, Douglas College, New Westminster, C.-B., 1982.

35 J. Gaskell, « Course Enrolment in the High School: The Perspectives of Working Class Females », *Sociology of Education* (à paraître).

36 O. Hall et B. McFarlane, « Transition from School to Work », Rapport nº 10, Ottawa, Travail Canada, 1962; et O. Hall et R. Carlton, *Basic Skills at School and Work*, Toronto, Ontario Economic Council, 1977.

37 F. M. Cancian, « Rapid Social Change: Women Students in Business Schools », *Sociology and Social Research* 66, vol. 2, 1982, pp. 169 à 181; et M. Strober, « The MBA: Same Passport to Success for Women and Men? », dans P. Wallace, *Women in the Workplace*, Boston, Auburn House, 1982.

38 M. Fullan, *The Meaning of Educational Change*, Toronto, OISE Press, 1983.

CHAPITRE 6

1 Voir, à cet effet, Daniel M. Shapiro et Morton Stelcner, « Male-Female Earnings Differentials and the Role of Language in Canada, Ontario, and Quebec, 1970 », *Revue canadienne d'économique*, mai 1981, pp. 341 à 348; Morley Gunderson, *The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary*, Direction de la recherche, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, février 1982; Gunderson, « Work Patterns », textes recueillis par G. Cook, *Pouvoir choisir – L'objectif pour les Canadiennes*, Statistique Canada, en association avec C. D. Howe Research Institute, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976; Morley Gunderson et Frank Reid, *Le marché du travail canadien – La discrimination fondée sur le sexe; théories, données et preuves*, document préparé pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Travail Canada, 1983; Roberta Robb, « Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971 », *Revue canadienne d'économique*, mai 1978, pp. 350 à 359; P. Kuch et W. Haessel, *Analyse des gains au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 1979; Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *Une majorité laborieuse – Les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983;

et Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland and Stewart Ltd., 1978.

2 Voir Armstrong et Armstrong, *Une majorité laborieuse*, tableau 5. La tendance à l'augmentation du nombre de femmes dans les emplois traditionnellement détenus par des hommes est également étayée par une étude effectuée récemment par le Conseil économique du Canada, qui indique qu'au cours des années 70, le nombre de femmes dans les professions où les hommes représentent plus de la moitié des effectifs a augmenté de 85 %. Voir Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième exposé annuel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

3 Voir, par exemple, Robb, « Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971 »; Gunderson et Reid, *Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe; théories, données et preuves*; et ministère du Travail de l'Ontario, *Equal Pay for Work of Equal Value*, document de travail, Toronto, octobre 1976. Pour un excellent résumé des diverses études, voir Gunderson, *The Male-Female Earnings Gap in Ontario*.

4 Robb, « Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971 »; et Shapiro et Stelcner, « Male-Female Earnings Differentials and the Role of Language in Canada, Ontario, and Quebec, 1970 ».

5 Voir, par exemple, Norman D. Willis and Associates, « State of Washington, Comparable Worth Study, 1974 », et « State of Washington, Comparable Worth Study, Phase II, 1976 ». Pour une excellente analyse de celles-ci et d'autres études réalisées aux États-Unis, voir Gunderson, « Equal Pay and Equal Opportunities in the Labour Market », rapport présenté à la Commission MacDonald sur l'union économique, Ottawa, juin 1984.

6 P. Walmsley, M. Ohtsu et A. Verma, *Measuring Wage Discrimination against Women: An Alternative to the Human Capital Approach*, Saskatoon, Université de la Saskatchewan, 1980.

7 Gunderson, « Equal Pay and Equal Opportunities in the Labour Market ».

8 La proportion de l'écart de 0,20 qui peut être éliminée par l'application de la législation est analysée à la section intitulée « Un salaire égal pour un travail de valeur égale : un aperçu ».

9 En 1983, une loi modifiant la Partie IX de la Loi sur les normes d'emploi a été présentée en Ontario. Si elle est adoptée, cette loi empêcherait les employeurs de rémunérer différemment les hommes et les femmes lorsque le travail exige exactement ou à peu près les mêmes qualifications, efforts et responsabilités et ce, dans des conditions de travail semblables, ces facteurs étant considérés globalement plutôt qu'individuellement.

10 Dans le cas du Québec, l'expression clé est « un travail équivalent ». La charte ne précise pas le sens de cette expression et, contrairement à la législation fédérale dans laquelle l'expression « travail de valeur égale » est définie, son interprétation relève des tribunaux.

11 Voir Commission canadienne des droits de la personne, *La Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide pour employeurs*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, p. 27.

12 *Ibid.*, pp. 29 et 30.

13 Voir la Commission canadienne des droits de la personne, *Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Ottawa, Canada (non daté), p. 2.

14 *Ibid.*, p. 4.

15 Les audiences se déroulent actuellement dans une autre cause concernant un groupe de commis de bureau à l'emploi de l'Énergie atomique du Canada à Glace Bay (Nouvelle-Écosse). Pour un excellent résumé des causes réglées jusqu'à maintenant, voir la Commission canadienne des droits de la personne, *Les cas de disparité salariale*, textes de la Commission canadienne des droits de la personne et extraits des sommaires des décisions de la Commission relatives aux cas d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, mai 1982.

16 *Un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Commission canadienne des droits de la personne, pp. 13 à 15.

17 Il y a, bien entendu des effets sur le marché du travail lorsque toute disparité donnée est jugée discriminatoire. Toutefois, ces effets sont analysés dans la section suivante.

18 La discrimination pratiquée dans le secteur de l'enseignement, par exemple, pourrait limiter les possibilités des femmes dans le marché du travail. Bien entendu il y a aussi d'autres types de discrimination en matière d'emploi qui pourraient entraîner le cloisonnement d'un groupe minoritaire dans quelques emplois. Ces questions seront analysées dans la section suivante.

19 Voir, par exemple, Adam Smith, *Wealth of Nations*, New York, Modern Library, 1937.

20 Considérons, par exemple, le cas d'une université qui fournit un produit pédagogique. Pour ce faire, l'université embauche des professeurs de différentes disciplines pour effectuer des travaux qui sont essentiellement identiques – c'est-à-dire l'enseignement et la recherche. Toutefois, si nous comparons les salaires des professeurs d'histoire et d'humanité, d'une part, et les salaires des professeurs d'ingénierie ou de commerce, d'autre part, on constate généralement que les salaires sont substantiellement différents (toutes choses étant égales par ailleurs) en raison des différentes conditions d'offre. On a trouvé des disparités salariales entre des emplois d'égale valeur pour le même sexe dans la fonction publique également (voir John G. Campbell, « Equal Pay for Work of Equal Value », document présenté à l'Institut canadien de recherches en relations industrielles, Université de Guelph, mai 1984, p. 5), et on a jugé que ces disparités étaient le résultat de la différence qui existe en ce qui concerne la force de chacune des unités de négociation ainsi que de facteurs d'offre et de demande. En outre, soulignons que l'existence de disparités salariales entre hommes occupant des emplois de valeur égale pose également

un problème administratif en ce qui concerne l'application de la législation. Si, lorsqu'on règle une plainte au sujet de la valeur de certains emplois féminins on observe qu'il existe deux emplois masculins de même valeur mais comportant des salaires différents, sur quels salaires alignera-t-on les salaires des emplois féminins ? Ce point est analysé plus en détail par la suite.

21 Voir, à cet effet Barbara Bergmann, « Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex », *Eastern Economic Journal*, avril/juillet 1974, pp. 103 à 110; et Bergmann, « The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment », *Journal of Political Economy* 79, mars/avril 1971, pp. 249 à 313.

22 Voir, par exemple, P. Doeringer et M. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), D. C. Heath, 1971; et R. Edwards, M. Reich et D. Gordon (éds.), *Labour Market Segmentation*, Lexington (Mass.), D. C. Heath, 1975.

23 On assume que les emplois sur le marché primaire comportent plusieurs des caractéristiques suivantes : salaires élevés, bonnes conditions de travail, stabilité d'emploi, possibilités d'avancement, équité et diligence dans l'application des règles de travail. On assume que les emplois dans le secteur secondaire comportent les caractéristiques suivantes : faibles salaires et avantages sociaux, piètres conditions de travail, fort taux de roulement, peu de possibilités d'avancement et, souvent, surveillance arbitraire et capricieuse.

24 Par exemple, Thurow prétend que les marchés internes sont un stimulant nécessaire à la transmission efficace des qualifications entre travailleurs. D'autre part, Doeringer et Piore soutiennent que les marchés internes assurent des stimulants qui minimisent le roulement, partant assurant des conditions susceptibles de procurer une formation particulière à la firme. Voir Lester Thurow, *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York, Basic Books Incorporated, 1975; et P. Doeringer et M. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*.

25 Cela est particulièrement vrai en tenant compte du fait que s'il y a des « ports d'entrée », il y a également des « ports de sortie » utilisables par les travailleurs pour se déplacer vers d'autres entreprises où leur valeur actuelle est plus élevée.

26 Les modèles sont basés sur les ouvrages de G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1971; B. Bergmann, « Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex »; K. Arrow, *Some Models of Racial Discrimination in the Labour Market*, Santa Monica (Californie), Rand Corporation, 1971; E. Phelps, « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review* 62, septembre 1972, pp. 659 à 661; L. Thurow, *Generating Inequality*; P. Doeringer et M. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*; et Solomon William Polachek, « Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure », *Review of Economics and Statistics* 63, n° 1, février 1981.

Il faudrait souligner qu'aucun des modèles ne semble donner une explication satisfaisante du comportement discriminatoire. Les modèles n'expliquent pas la solide persistance de disparités salariales sur des marchés concurrentiels (ceux qui pratiquent la discrimination devraient être « expulsés » par ceux qui visent la maximisation des profits sans pratiquer la discrimination). En outre, le modèle de choix de carrière de Solomon Polachek semble n'appuyer qu'en partie ses hypothèses, du fait que même si ses études empiriques semblent appuyer ses hypothèses, des études empiriques réalisées par Paula England, « The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation », *Journal of Human Resources*, vol. XVII, n° 3, 1982, pp. 358 à 370; et Andrea Beller, « Occupational Segregation, by Sex; Determinants and Changes », *Journal of Human Resources*, vol. XVII, n° 3, 1982, pp. 371 à 392, ne les confirment pas. Il faudrait par conséquent se rappeler que même si chacun des modèles permet peut-être de comprendre d'une certaine façon le comportement discriminatoire dans le marché du travail, faute de données empiriques concluantes, ces raisonnements demeurent tout simplement des hypothèses dont l'une n'exclut pas l'autre au sujet des causes de la ségrégation professionnelle par sexe.

27 Supposons, par exemple, que des clients n'aiment pas transiger avec des avocates, et qu'ils ne sont prêts à le faire qu'en obtenant un prix réduit. Dans un tel cas, même si les caractéristiques de productivité et, vraisemblablement, le produit marginal réel des avocats et des avocates est le même, le prix que les clients paieront pour le produit de l'avocate est inférieur et, partant, la valeur de son produit marginal est inférieure.

28 Au Canada, certaines données semblent appuyer l'affirmation selon laquelle les disparités salariales soient différentes par emploi. Bien que les données ne soient pas rajustées afin de tenir compte des caractéristiques de productivité, nous remarquons, par exemple, qu'en 1979, les gestionnaires féminins (un emploi masculin) ne gagnaient que 84,2 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes, tandis que dans l'emploi « secrétaire subalterne », un emploi féminin, les femmes gagnaient 89,1 % du salaire hebdomadaire moyen des hommes. Voir Travail Canada, *Les femmes dans la population active, Faits et données, édition de 1978-1979, Partie II, Gains des hommes et des femmes*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, tableau 13. Le Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième exposé annuel, Ottawa, 1983, indique également qu'en 1980, dans les vingt emplois les mieux rémunérés au Canada (où les hommes prédominent) les femmes gagnaient 65 % des salaires annuels des hommes (rajustés pour tenir compte des heures de travail), tandis que dans les vingt emplois les moins bien rémunérés (où les femmes prédominent), ces dernières gagnaient 75 % des salaires annuels des hommes. Enfin, dans une analyse économétrique

effectuée à partir de données américaines, M. Gunderson laisse entendre qu'il existe une relation significative sur le plan statistique entre le ratio des salaires des femmes à celui des hommes et le revenu (prestige) de la profession, bien que ce rapport ne semble pas considérable. Voir M. Gunderson, « The Influence of the Status and Sex Composition of Occupations on the Male-Female Earnings Gap », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 31, nº 2, janvier, 1978.

29 Roberta Robb, « Occupational Segregation and Equal Pay for Work of Equal Value », *Industrial Relations*, vol. 39, nº 1, 1984.

30 En effet, l'encombrement des femmes dans des emplois féminins fait baisser les salaires et les hommes, dont le coût d'option est plus élevé, se dirigent vers des emplois masculins.

31 Afin d'éviter des poursuites en vertu de la législation sur la parité salariale, cela pourrait entraîner une forme de ségrégation détournée dans les emplois féminins, en ce que les employeurs changent légèrement les descriptions et les titres des postes. Par exemple, les femmes pourraient être appelées dactylos, et les hommes (c'est-à-dire les dactylos de sexe masculin) pourraient être appelés adjoints exécutifs.

32 Un sondage Gallup réalisé en 1974 indiquait que 41,5 % des répondants préféraient avoir un homme comme patron; cela permet de constater que ce genre de préférence peut exister au Canada.

33 Voir, à cet effet, Jacob Mincer et Haim Ofek, « Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital », *Journal of Human Resources*, vol. XVII, nº 1, hiver 1982, pp. 3 à 24.

34 Les analyses empiriques effectuées par Polachek semblent en quelque sorte appuyer ses hypothèses. En se servant de huit grandes catégories professionnelles (données américaines), il conclut que l'accroissement du temps passé au foyer (c'est-à-dire hors de la population active) augmente la probabilité pour une personne d'occuper différents emplois, sauf les postes de direction. En effet, l'importance des coefficients est telle que les personnes qui passent le plus de temps au foyer sont les moins susceptibles d'occuper des postes de direction et des emplois professionnels dont les taux d'atrophie, comme l'indique Polachek, sont les plus élevés. Néanmoins, des travaux effectués plus récemment par England, « The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation », et Beller, « Occupational Segregation by Sex » ne vont pas dans le sens de l'hypothèse de Polachek. Nous nous empressons de souligner que cette analyse, même si elle éclaire la situation, ne vise en aucune façon à laisser entendre que la ségrégation professionnelle que l'on observe dans la main-d'œuvre selon le sexe serait seulement, pas même surtout, attribuable aux décisions des femmes au sujet du genre de travail qu'elles désirent ou peuvent accomplir, compte tenu de leurs contraintes au foyer. Cette analyse vise simplement à montrer qu'en l'absence complète de toute ségrégation discriminatoire résultant de la demande de travail, une certaine ségrégation professionnelle peut quand même être observée du fait que des idées traditionnelles persistent au sujet du rôle des femmes dans les travaux domestiques et la famille ou dans la mesure où les choix de carrière sont influencés par des variables comme le taux d'atrophie. Pour une intéressante discussion de ces derniers sujets, voir Nancy S. Barrett, « Obstacles to Economic Parity for Women », *American Economic Review*, vol. 72, 1982, pp. 160 à 165.

35 Robb, « Occupational Segregation and Equal Pay for Work of Equal Value ».

36 Cela ressemble à ce qui se produit lorsque certaines entreprises sont assujetties à des lois sur le salaire minimum ou sur la syndicalisation pendant que certaines autres n'y sont pas. Toutefois, cette tendance à la baisse des salaires peut être évitée dans la mesure où les travailleurs en chômage cherchent à obtenir les emplois les mieux rémunérés dans le secteur protégé par les lois.

37 Voir, à cet effet, Finis Welch, *Minimum Wages: Issues and Evidence*, Washington (D.C.), American Enterprise Institute, 1978.

38 En fait, le mouvement syndical au Canada a reconnu le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dès le mois de mars 1976, la Conférence des femmes syndicalistes du Congrès du travail du Canada a permis d'élaborer un énoncé de politique intitulé « Égalité des chances et de traitement pour les travailleuses ». Ce document a par la suite été accepté à l'unanimité au cours de la onzième Convention biennale du C.T.C. qui s'est tenue en mai 1976. Les sections 2 et 3 de ce document indiquent un appui sans équivoque au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

39 Gunderson, « Equal Pay and Equal Opportunities in the Labour Market ».

40 Campbell, « Equal Pay for Work of Equal Value ».

CHAPITRE 7

1 Statistique Canada, *Rémunération des salariés au Canada – Ensemble des industries*, nº 72-619P au catalogue, 1978.

2 Thorne Stevenson & Kellogg, *Employee Benefit Costs in Canada*, Toronto, 1982.

3 Statistique Canada, *Rémunération des salariés au Canada*, p. 6; et Thorne Stevenson & Kellogg, *Employee Benefit Costs in Canada*, p. 1.

4 Statistique Canada, *Rémunération des salariés au Canada*, tableau 3, p. 12.

5 Comparaison de données de Statistique Canada, *Rémunération des salariés au Canada*, tableau 8, p. 16, et de Thorne Stevenson & Kellogg, tableau 1, p. 1.

6 Statistique Canada, *Rémunération des salariés au Canada*, tableau 6, p. 15.

7 Thorne Stevenson & Kellogg, *Employee Benefit Costs in Canada*, p. 10.

8 Comparaison de données tirées de Statistique Canada, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers – Rapport de 1980, Partie II*, nº

71-202 au catalogue, et Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active 1975-1983*, nº 71-529 au catalogue, hors série.

9 Secrétariat d'État, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – Rapport du Canada*, 1983, pp. 173 à 178; Michael D. Ornstein, *Considérations sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada : résultats d'une enquête effectuée en 1981*, document préparé pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1983, p. 1; et Morley Gunderson et Frank Reid, *Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe; théories, données et preuves*, document préparé pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1981, pp. 38-41.

10 Gunderson et Reid, *Le marché du travail canadien*, Travail Canada, 1981, p. 57.

11 Commission des relations de travail dans la Fonction publique, Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada, 1982*, Ottawa, 1983, pp. 120-123.

12 Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, *Les femmes dans la population active – Partie I*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, tableau 17, p. 49.

13 Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, Ottawa, Travail Canada, 1983, p. 173. Voir aussi Julie White, *Les femmes et le travail à temps partiel*, document préparé pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983, pp. 115-120.

14 Santé et Bien-être social Canada, *Résultats de l'étude sur les bénéficiaires des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada, juillet 1981 – Rapport final*, Ottawa, 1983, tableau C-2.

15 Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, document préparé pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981, pp. 67-70.

16 « Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations », adopté en vertu de l'article 18 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 114, nº 2, 23 janvier 1980, pp. 279-288; Pension Commission of Manitoba, « Information Circular on Amendments to the Manitoba Pension Benefits Act », Winnipeg, 1983.

17 « Projet de modification de la Loi sur les normes de prestations de pension », déposé le 5 juin 1984, article 3(5), p. 13.

18 Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie, *Propositions de l'Ontario pour la réforme des pensions*, Toronto, 1984, p. 57.

19 *Régime de pensions du Canada, Statuts révisés du Canada*, 1970, chapitre C-5 et modifications.

20 Comité consultatif du Régime de pensions du Canada, *Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1983.

21 Comité consultatif du Régime de pensions du Canada, *Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada*, p. 9.

22 Comité consultatif du Régime de pensions du Canada, *Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada*, pp. 39-40; Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, *La réforme des pensions*, 1981, Ottawa, Approvisionnements et Service Canada, 1983, pp. 25-32; Comité national d'action sur le statut de la femme, *La réforme des pensions – La part que veulent les femmes*, Toronto, 1983.

23 Statistique Canada, *Les régimes de pensions au Canada*, 1982, nº 74-401 au catalogue, tableau C, p. 13.

24 Statistique Canada, *Les régimes de pensions au Canada*, pp. 12 et 14.

25 Statistique Canada, *Les régimes de pensions au Canada*, p. 14.

26 Statistique Canada, *Les régimes de pensions au Canada*, p. 13.

27 D. C. McKie, B. Prentice et P. Reed, *Divorce : La loi et la famille au Canada*, document préparé pour Statistique Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 14-15.

28 Kevin Collins, *Women and Pensions*, document préparé pour le Conseil canadien de développement social, Ottawa, 1978, p. 199.

29 Gunderson et Reid, *Le marché du travail canadien*, pp. 61-62.

30 Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*; et Comité national d'action sur le statut de la femme, *La réforme des pensions*.

31 Ministre des Finances, *Plan d'action pour la réforme des pensions*, Ottawa, 1984; et Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie, « Propositions de l'Ontario pour la réforme des pensions ».

32 Groupe de travail sur la politique de revenu de retraite, *Le système de revenu de retraite au Canada – Problèmes et possibilités de réforme*, vol. 1, 1979, pp. 49-50.

33 Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983*, nº 71-529 au catalogue, hors série, pp. 369-377.

34 *Bliss v. Procureur général du Canada*, (1979) 1 R.C.S. 185, (1978) 6 W.W.R. 711.

35 Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, p. 178.

36 Julie White, *Les femmes et le travail à temps partiel*, p. 140.

CHAPITRE 8

1 Dans une étude des marchés du travail des hommes et des femmes et de leurs salaires respectifs, Victor R. Fuchs est arrivé à la conclusion qu'on considère comme impossible de les substituer d'emblée l'un à l'autre. Voir « Recent Trends and Long-Run Prospects for Female Earnings », *American Economic Review*, mai 1974, pp. 236-242.

2 Statistique Canada, *Recensement du Canada de 1981*, n° 92-920 au catalogue, vol. 1.

3 Cette question a été étudiée de façon approfondie dans un exposé de David Brody et David H. Buchanan, « Information Technology and the Experience of Work », présenté à une conférence de la C.E.E. sur la technologie de l'information, « Information Technology: Impact on the Way of Life », Dublin (Irlande), du 18 au 20 novembre 1981.

4 A trait à la convergence des ordinateurs, des instruments informatiques et de la technologie des télécommunications. Le terme « télématique » a été inventé par Simon Nora et Alain Minc dans *The Computerization of Society*, Cambridge (Mass.), MIT Press, 1980.

5 Au sujet de l'incidence de l'information sur l'efficacité du marché du travail, voir George Stigler, « Information in Labour Markets », *Journal of Political Economy*, supplément, septembre 1962.

6 Chantal de Gournay, « Leisure and Cultural Activities in the Information Society », document présenté à une conférence de la C.E.E. sur la technologie de l'information, « Information Technology: Impact on the Way of Life », Dublin (Irlande), du 18 au 20 novembre 1981.

7 Alvin Toffler a étudié cette tendance dans *La troisième vague*, Paris, Gonthier, 1982.

8 Les principaux arguments favorables et opposés à ces possibilités sont abordés par Tarja Cronberg, dans « A Wordprocessor in Her Living Room? On the Impact of Information Technology on the Way of Life and Work of Women », document présenté à la conférence de la C.E.E. sur la technologie de l'information, « Information Technology: Impact on the Way of Life », Dublin (Irlande), du 18 au 20 novembre 1981.

9 Dudley Dillard, *Economic Development of the North Atlantic Community*, Inglewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall Inc., 1967, pp. 246-247; et Joseph A. Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, édition révisée, Paris, Payot, 1979.

10 Voir Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, *Du travail pour demain : les perspectives d'emploi pour les années 80*, Ottawa, Chambre des communes, 1981, surtout les chapitres 3 à 5.

11 John Hicks, *Capital and Growth*, Londres, Oxford University Press, 1969, p. 270.

12 Au sujet de l'ampleur des changements apportés à la structure industrielle de l'économie canadienne, voir Conseil économique du Canada, *Les enjeux du progrès – Innovations, commerce et croissance*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 132-135.

13 Toute mention de statistiques sur l'emploi découle de données tirées de Conseil économique du Canada, *Des travailleurs et des emplois*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976; et de Statistique Canada, *La population active*, n° 71-001 au catalogue, mars 1983.

14 Colin Norman, *Microelectronics at Work: Productivity and Jobs in the World Economy*, Washington (D.C.), Worldwatch Institute, document n° 39, octobre 1980, p. 29.

15 Pour une liste des caractéristiques et des développements technologiques pouvant s'intensifier, voir Royaume-Uni, Advisory Council for Applied Research and Development (ACARD), *The Application of Semiconductor Technology*, Londres, HMSO, 1978. Aussi, C. C. Gotlieb et A. Borodin, *Social Issues in Computing*, New York, Academic Press, 1973.

16 Certaines des explications pertinentes à ce sujet sont étudiées par Steven Globerman, dans *L'informatique dans les compagnies d'assurance*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

17 Fritz Machlup, *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*, Princeton, Princeton University Press, 1962.

18 Bernard Ruffieux, « New Technology and Women's Employment: Notes on a Debate », dans *Social Change and Technology in Europe*, bulletin n° 5, Bruxelles, Commission des communautés européennes, 1982.

19 I. Barron et R. C. Curnow, *The Future with Microelectronics: Forecasting the Effects of Information Technology*, Londres, Frances Pinter, 1979, pp. 189-190.

20 Cité par Bernard Ruffieux, « New Technology and Women's Employment: Notes on a Debate », p. 9.

21 Norman Bentwell, *Economic Aspects of Immigration*, New York, National Committee on Immigration, 1947, p. 27.

22 Paul A. Samuelson et Anthony Scott, *Economics*, 3e édition canadienne, Toronto, McGraw-Hill, 1971.

23 On y fait allusion dans un rapport de l'Institut syndical européen, *The Impact of Microelectronics on Employment in Europe in the 1980's*, Bruxelles, 1970; on parle de ce genre de cas dans Barron et Curnow, *The Future with Microelectronics*; et B. Lamborghini, *The Diffusion of Microelectronics in Industrial Companies*, la Société Olivetti, Turin (Italie), miméographié, 1980.

24 Stephen G. Peitchinis, « The Employment Implications of Computers and Telecommunications Technology », pour le ministère des Communications, Ottawa, 1981.

25 Toutes les données sur l'éducation sont tirées de Statistique Canada, *Portrait statistique de l'enseignement supérieur au Canada des années 1960 aux années 1980*, Ottawa, 1983, tableaux 1 et 18, pp. 19 et 68.

26 Daniel Bell, *Vers la société post-industrielle*, Paris, Laffond, 1976.

27 Toutes les données sur les professions sont tirées de Statistique Canada, *Recensement de 1981*, n° 92-920 au catalogue, vol. 1.

28 C'est l'argument défendu dans un document très pertinent de Arndt Sorge, Gart Hartman, Malcolm Warner et Ian Nicholas, intitulé *Microelectronics in the Workplace, Unity and Diversity of Work Under CNC in Great Britain and West Germany*, et présenté à une conférence de la C.E.E. sur la technologie de l'information, « Information Technology: Impact on The Way of Life », Dublin (Irlande), du 18 au 20 novembre 1981.

29 Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, *Du travail pour demain*, Ottawa, Chambre des communes, 1981, p. 69.

30 Lorna Marsden et Lorne Tepperman, « The Migrant Wife: The Worst of All Worlds », *Journal of Business Ethics* (à paraître).

31 Roslyn L. Feldberg et Evelyn Nakano Glenn, « Technology and Work Degradation: Effects of Office Automation on Women Clerical Workers », dans *Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*, Joan Rothschild (éd.), New York, Pergamon Press, 1983.

32 Joan Rothschild (éd.), *Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*, New York, Pergamon Press, 1983.

33 Barbara Tunis, « Medical Licensing in Lower Canada: The Dispute over Canada's First Medical Degree », dans *Medicine in Canadian Society: Historical Perspectives*, S.E.D. Shortt (éd.), Montréal, McGill-Queen's University, 1981.

34 Lorna Marsden, *The « Labour Force » Is an Ideological Structure: A Guiding Note to the Labour Economists »*, *Atlantis*, vol. 7, nº 1, automne 1984.

35 Albert Breton, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

36 Dans le récent rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, la juge Abella décrit bien le processus qui aboutit à des résultats discriminatoires avec le temps. Elle signale que les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes invalides représentent 60 % de la population canadienne; elle signale aussi que les systèmes économiques et sociaux sont constitués principalement en fonction des « hommes bien portants de race blanche; ... les pratiques fondées sur les caractéristiques stéréotypées affectées à l'individu à cause des caractéristiques affectées au groupe » ont habituellement pour résultat des pratiques fondées sur les idées que les hommes bien portants de race blanche entretiennent au sujet de tous les autres. Voir Rosalie Abella, *L'égalité en matière d'emploi*, rapport de la Commission royale, vol. 1, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, octobre 1984.

37 Comité national d'action sur le statut de la femme, « Memo », août 1984, p. 3.

38 Les présentes études sont recommandées pour lecture : Ursula Huws, « New Technology and Women's Employment, Case Studies from West Yorkshire », Leeds Trade Union and Community Resource Centre, Equal Opportunities Commission, Manchester, 1982; Internationaler Bund Freier Gewerkschaften, *Neue Technologie Und Beschaftigung Der Frauen*, Bruxelles, 1983; Wassily Leontief, et Faye Duchin, *et coll.*, « The Impact of Automation on Employment, 1963-2000, Final Report », document reprographié, Institute for Economic Analysis, N.Y.U., avril 1984; Heather Menzies, *Women and the Chip*, Institut de recherches politiques, Montréal, 1981; OCDE, *Offre de main-d'œuvre, contraintes de la croissance et partage du travail*, Paris, 1982; et Barney Olmsted, « Les temps changent – Le travail volontaire à temps réduit aux États-Unis », *Revue internationale du travail*, nº 4, Genève, Bureau international du travail, 1983.

39 Russel W. Rumberger, et Henry M. Levin, « Forecasting the Impact of New Technologies on the Future Job Market », Project Report No. 84-A4, Institute for Research on Educational Finance and Governance, Stanford University, février 1984, document reprographié.

CHAPITRE 9

1 On a fait valoir que « l'invisibilité du travail non payé effectué à la maison repose sur le modèle des familles patriarcales qui, jusqu'à récemment, a été le principal modèle instrumental aux fins de la politique sociale au Canada » (traduction libre), dans Margrit Eichler, « The Connection Between Paid and Unpaid Labour and Its Implications for Creating Equality for Women in Employment », document préparé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, mars 1984.

2 Statistique Canada, *La statistique de l'état civil, Volume II, Mariages et divorces*, nº 84-205 au catalogue, Ottawa, 1982; et Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième Exposé annuel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 102-103.

3 Louise Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire... Une étude des rapports financiers entre les époux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984, pp. 32-33; Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*.

4 La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé au gouvernement fédéral d'amender le Code canadien du travail, partie III (Normes de travail) « afin de garantir aux travailleurs à temps partiel une protection, des droits et des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein ». En 1981, 72 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada*, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983, pp. 151-152.

5 Le paragraphe 11(1) de la Convention de 1979 des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Canada, stipule ce qui suit : « Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme les mêmes droits, et en particulier : a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains. »

En 1975, l'Organisation internationale du travail a adopté une résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses. Cette résolution précise que « toute action visant à établir une égalité de chances et de traitement pour les travailleuses doit se concevoir en partant d'un principe fondamental : celui

qui accorde à tout être humain (homme ou femme) le droit incontestable au travail ».

6 Centre national d'information sur les garderies, *Situation de la garde de jour au Canada, 1977 : Analyse des principales constatations de l'étude nationale sur les garderies (1977)*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1977, p. 1.

7 Statistique Canada, Document de recherche de l'enquête sur la population active, numéro 31, *Premiers résultats de l'enquête de 1981 sur la garde des enfants*, Ottawa, octobre 1982.

8 Jay Belsky, et Lawrence O. Steinberg, « The Effects of Day Care: A Critical Review », *Child Development*, vol. 49, nº 4, 1978; Laura C. Johnson et Janice Dineen, *The Kin Trade*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1981; et Michael Rudder, *Maternal Deprivation Reassessed*, London, Penguin, 1972.

9 Hilary Land, « Social Policies and the Family: Their Effect on Women's Paid Employment in Great Britain », dans *Equal Employment Policy for Women: Strategies for Implementation in the United States, Canada and Western Europe*, Ronnie Steinberg Ratner (éd.), Philadelphie, Temple University Press, 1980, p. 382.

10 Alison Prentice, *The School Promoters: Education and Social Class in Mid-Nineteenth Century*, Toronto, McClelland and Stewart Limited, 1977.

11 Reva Landau, « Congés pour parents – Une étude comparative », dans *Les femmes au travail : Action positive et avantages parentaux*, Ottawa, Association nationale de la femme et le droit, 1983, pp. 162 et 169.

12 Landau, « Congés pour parents », pp. 162-163.

13 Landau, « Congés pour parents », pp. 160 et 166.

14 United States Department of Labor, Women's Bureau, *Community Solutions for Child Care: Report of a Conference*, Washington (D.C.), Department of Labor, août 1979, p. 58.

15 United States Department of Labor, Women's Bureau, *Community Solutions for Child Care*, p. 9.

16 C'est la recommandation nº 165 de 1981 de l'Organisation internationale du travail concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales qui traite avec le plus de sérieux la question des soins aux enfants. L'article 6 de ce document renferme la disposition générale suivante : « En vue d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. »

En particulier, les membres de l'OIT doivent prendre des mesures pour développer ou promouvoir des services de soins aux enfants [art. 9(c)], pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales [art. 10] et pour entreprendre ou encourager toutes recherches sur les « divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales » [art. 11(a)].

Dans la section V, qui porte sur les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, on indique que les membres devraient, en collaboration avec les organisations publiques et privées, prendre des mesures pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur les besoins et les préférences en matière de services de soins aux enfants [art. 24], ainsi que prendre les mesures pour répondre à ces besoins et préférences [art. 25]. Les autorités compétentes devraient également « encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille » [art. 25(*a*)], et « assurer elles-mêmes ou encourager et faciliter l'organisation en nombre suffisant et sur une base appropriée de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, à titre gratuit ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d'âge divers, des autres personnes à charge ayant besoin de soins et des travailleurs ayant des responsabilités familiales » [art. 25(*b*)]. L'article 26(1) précise que « les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci ». L'article 26(3) stipule que « les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille ». Enfin, l'article 33 prévoit que des mesures devraient être prises « pour développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ».

17 L'article 11(2), alinéa (c). La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967) renferme une disposition semblable, soit l' [art. 10(2)].

18 Selon le *Recensement de 1981*, les enfants de moins de 16 ans constituent 24,3 % de l'ensemble de la population totale.

19 Ontario Manpower Commission, « The Employment of Women in Ontario: Background Paper », Toronto, octobre 1983, p. 17.

20 Conseil national du bien-être social, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, 1979, p. 23.

21 Ontario Manpower Commission, « The Employment of Women in Ontario: Background Paper », p. 17; voir aussi Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du*

marché du travail dans les années 1980, rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, juillet 1981, p. 104.

22 Statistique Canada, *Initial Results from the 1981 Survey of Child Care Arrangements*, p. 43.

23 Ontario Manpower Commission, « The Employment of Women in Ontario », p. 17; voir aussi Stephen Chadima, *et coll., Children and Pre-School: Options for Federal Support*, Washington (D.C.), Congressional Budget Office, Congrès des États-Unis, septembre 1978, pp. 43-51.

24 Saskatchewan Department of Labour, Women's Research Unit, « A Study of Part-Time Employment in Saskatchewan », septembre 1979, p. 35; Julie White, *Les femmes et le travail à temps partiel*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1983, pp. 3-11 et 31-33.

25 États-Unis, Commission on Civil Rights, *Child Care and Equal Opportunity for Women*, Clearinghouse Publication n° 67, Washington (D.C.), juin 1981, pp. 10-11.

26 États-Unis, Commission on Civil Rights, *Child Care and Equal Opportunity of Women*, p. 10.

27 Paul Phillips et Erin Phillips, *Women and Work: Inequality in the Labour Market*, Toronto, James Lorimer, 1983, p. 52.

28 Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 1982, n° 13-207 au catalogue, publication annuelle, Ottawa, 1984. 55 % représente la comparaison entre les travailleurs et les travailleuses à temps plein et à temps partiel; 64 % représente seulement la comparaison entre les travailleurs et les travailleuses à temps plein durant toute l'année.

29 Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada, 1982*.

30 Statistique Canada, Division du revenu et des dépenses des consommateurs, *Gains des hommes et des femmes : certaines années, 1967 à 1979*, n° 13-577 au catalogue, hors série, Ottawa, 1981, p. 11; et Phillips et Phillips, *Women and Work*, p. 52.

31 Thomas J. Bergmann et Frederick S. Hills, « Internal Labor Markets and Indirect Pay Discrimination », *Compensation Review*, vol. 14, n° 4, 1982, p. 41; Ruth G. Blumrosen, « Wage Discrimination, Job Segregation, and Title VII of the Civils Rights Act of 1964 », *University of Michigan Journal of Law Reform*, vol. 12, n° 3, printemps 1979, p. 399; Gail C. A. Cook et Mary Eberts, « Policies Affecting Work », dans Gail C. A. Cook (éd.), *Pouvoir choisir : l'objectif pour les Canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada et C.D. Howe Research Institute, 1976, pp. 174-175; Marcia Greenberger, « The Effectiveness of Federal Laws Prohibiting Sex Discrimination in Employment in the United States », dans *Equal Employment Policy for Women*, Ronnie Steinberg Ratner (éd.), Philadelphie, Temple University Press, 1980, p. 118; Lindsay Niemann, *La discrimination en matière de rémunération et la main-d'œuvre féminine : faire l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale au Canada*, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *L'égalité en milieu de travail*, série A, n° 5, Ottawa, Travail Canada, 1984, pp. 46-58.

32 Sylvia Ostry, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, 1961, monographie sur le recensement, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1967, pp. 6-8, 27-28 et 50-53.

33 Monica Boyd, « La ségrégation dans les professions : Rapports sur les ateliers » dans *Égalité des sexes sur le marché du travail : exposés d'une conférence*, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, mars 1982, pp. 33-36; voir également Diane Werneke, « Le ralentissement économique et les possibilités d'emploi des femmes », *Revue internationale du travail*, vol. 117, n° 1, janvier-février 1978, pp. 41-57.

34 Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada, 1982*.

35 Nancy S. Barrett, « The Impact of Public Policy Programs on the Status of Women: Obstacles to Economic Parity for Women », *American Economic Review*, vol. 72, n° 2, mai 1982, pp. 160-165; Ruth Blumrosen, *Wage Discrimination*, note 31, p. 155; Donald J. Trieman et Heidi I. Hartmann (éds), *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, rapport présenté par le Committee on Occupational Classification and Analysis, Academy of Behavioral and Social Sciences, National Research Council, Washington (D.C.), National Academy Press, 1981, pp. 13-43.

36 Karen S. Koziara, David A. Pierson et Russel E. Johannesson, *The Comparable Worth Issue: Current Statistics and New Directions*, Proceedings of the 1983 Spring Meeting, Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 1983, p. 505.

37 Evan J. Spelfogel, « Equal Pay for Work of Comparable Value: A New Concept », *Labour Law Journal*, vol. 32, n° 1, janvier 1981, p. 31; et Treiman et Hartmann, *Women, Work and Wages*, note 35, pp. 56-62.

38 Albert Breton, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

39 « Paying Women What They're Worth », *QQ – Report from the Center for Philosophy in Public Policy*, vol. 3, n° 2, printemps 1983, pp. 3-4.

40 Morley Gunderson, « Labour Market Aspects of Inequality in Employment and Their Application to Crown Corporations », document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, octobre 1983, pp. 6.10-6.18.

41 Robert Belton, « Discrimination and Affirmative Action: An Analysis of Competing Theories of Equality and Weber », *North Carolina Law Review*, vol. 59, 1981, p. 537, note 28. M. Belton affirme que la « discrimination à rebours » est une fiction sur le plan juridique.

42 Conference Board du Canada, *Quarterly Canadian Forecast*, vol. 10, n° 3, octobre 1983.

43 Diane Bellemare, Ginette Dussault et Lise Poulin-Simon, *Les femmes et l'économie*, février 1984, document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

CHAPITRE 10

1 Il existe deux variantes principales au principe de l'égalité des salaires : le salaire égal pour un travail égal, et le salaire égal pour un travail de valeur égale.

2 Débat télévisé entre Brian Mulroney, John Turner et Ed Broadbent sur les questions féminines, le 15 août 1984. Voir le *Globe and Mail* et le *Vancouver Sun* du 16 août 1984. Cette question a également donné lieu à une entente bipartite aux États-Unis, lorsque le projet de loi sur le travail H.R. 5680 a été adopté, le 20 juin 1984, à 413 voix contre 6.

3 Voir National Academy of Science, *Women, Work and Wages*, Washington (D.C.), 1981. Selon ce système, la « valeur » des emplois est déterminée en accordant arbitrairement des points aux divers éléments types des emplois tels que la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

4 Sans ces différences salariales conduisant les travailleurs « comme par une main invisible » (comme l'a dit Adam Smith), le seul signal du marché auquel on pourra se fier aura trait aux écarts entre les taux de chômage dans les diverses industries. (Les travailleurs passeront des secteurs à chômage élevé aux secteurs où le chômage est plus bas.) Toutefois, la mobilité de la main-d'œuvre en sera toujours réduite, puisqu'un seul effet, et non pas deux, agira en sa faveur. De la même façon, nos programmes actuels d'assurance-chômage ont tendance à favoriser le chômage (voir Herbert C. Grubel et Michael A. Walker (éds), *Unemployment Insurance*, Vancouver, The Fraser Institute, 1978), et à réduire la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi devient-il difficile de voir comment, dans un régime où les salaires sont relativement fixes, la main-d'œuvre canadienne peut être incitée à réagir d'elle-même, en fonction des désirs toujours changeants des consommateurs.

5 Il est clair que la réglementation en matière de salaire égal ne constitue qu'une autre version du contrôle des salaires. Et pourtant, l'expérience de plusieurs siècles de contrôles salariaux démontre qu'ils contribuent à une mauvaise répartition de la main-d'œuvre, vont à l'encontre des meilleurs intérêts de la plupart des employés, et réduisent l'efficience économique. Voir Michael Walker (éd.), *The Illusion of Wage and Price Controls*, Vancouver, The Fraser Institute, 1976.

6 Morley Gunderson, « Male-Female Wage Differences in Ontario », un rapport préparé pour le ministère du Travail de l'Ontario, décembre 1973, p. 103. De la même manière, en République Sud-africaine, les syndicats racistes blancs prônent le salaire égal pour un travail égal comme un *moyen préférable* à la réservation d'emplois pour se protéger contre la concurrence des travailleurs noirs moins biens payés. (Voir Leon Louw, « Free Enterprise and the South African Black », allocution devant le Barclay's Executive Women's Club, Johannesburg, Afrique du Sud, le 31 juillet 1980, p. 4.) Nous sommes ainsi placés devant un paradoxe. En Afrique du Sud, l'égalité des salaires est invoquée comme un moyen de protection pour un groupe favorisé (les syndicalistes blancs) alors qu'au Canada, on y recourt en vue d'aider un groupe défavorisé (les femmes).

7 Ces données s'appliquent à 1982 et concernent les employés à temps plein. Voir Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982*, n° 31-577 au catalogue, 1984.

8 Les incitations au profit, malheureusement, ne s'appliquent pas au secteur public. Les bureaucrates qui font de la discrimination à l'égard des femmes font augmenter les coûts, mais ils n'ont pas besoin de se préoccuper des compétiteurs, non plus que d'une éventuelle banqueroute. Il serait donc plausible de s'attendre à un taux plus élevé de discrimination dans les services gouvernementaux que sur le marché. Malheureusement, il est bien difficile de procéder à un test empirique de cette hypothèse, car la discrimination contre les femmes signifie qu'elles sont payées en deçà de leur productivité marginale, alors que les hommes sont payés des montants égaux à leur productivité, ou tout au moins à un taux salarial plus rapproché de leurs niveaux de productivité. La difficulté tient au fait que dans le secteur public, il est impossible d'obtenir une mesure indépendante de la productivité. Dans le secteur privé, un taux salarial indique – tout au moins d'un point de vue *ex ante* – que l'employeur évalue directement, et que le consommateur évalue indirectement, la contribution du travailleur (sa productivité) à un degré supérieur au montant payé. Dans les services gouvernementaux, par contre, il ne nous est même pas permis d'assumer que la productivité marginale prend toujours une valeur positive. C'est pourquoi, dans le PNB, les services gouvernementaux sont toujours évalués selon les coûts; il n'existe aucune mesure indépendante de l'évaluation de la productivité par les consommateurs. Autre problème : il n'est absolument pas sûr que la discrimination se pratique seulement contre les femmes dans le secteur public, ni même que la discrimination contre les femmes soit plus marquée que celle contre les hommes. Étant donné la popularité de l'idée de la « discrimination à rebours » parmi les fonctionnaires, il serait fort peu sage de prendre pour acquis que la discrimination s'exerce dans un sens seulement.

À cause du fait que le système de profits et pertes contraint les pratiques discriminatoires sur le marché mais non dans le secteur public, l'Institut Fraser a recommandé que les initiatives du gouvernement visent avant tout à assurer que la discrimination ne se pratique pas dans le secteur public (voir Walter Block et Michael Walker (éds), « Preface », *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*, Vancouver, The Fraser Institute, 1982, p. xvi). Cette recommandation a été remise en question (voir Margaret A. Denton et Alfred A. Hunter, *Les secteurs économiques et la discrimination fondée sur le sexe au Canada : critique et vérification de la théorie de Block et Walker ... de nouvelles preuves*, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, série A, n° 6, mai 1982, pp. 12, et 34 à 40) en invoquant que le rapport entre les gains salariaux des femmes et ceux des hommes étaient en fait plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Mais, comme nous l'avons vu,

cette constatation n'est pas incompatible avec une discrimination plus marquée dans le secteur public: dans ce cas-ci, contre les hommes et en faveur des femmes. Nous savons qu'il y aura plus de discrimination dans le secteur public que dans le secteur privé, mais nous ne savons pas si elle s'exercera contre les femmes, contre les hommes, ou contre les deux. Ainsi, la seule implication empirique de cette hypothèse est que les taux salariaux *varient* plus (toutes autres choses étant égales), et non pas que le rapport entre les gains salariaux des femmes et des hommes est plus élevé ou plus bas. Mais la preuve reste à faire.

9 Tout comme la nature repousse le vide, les forces économiques s'en prennent à toute occasion de profit inexploité. Or, l'existence d'une main-d'œuvre « exploitée », c'est-à-dire d'employés dont le salaire est inférieur à leurs niveaux de productivité, constitue justement une occasion de profit. Si les hommes et les femmes ont une productivité égale, disons de 10 $ de l'heure, et que les hommes sont payés 10 $, alors que les salaires des femmes sont de 6,40 $, l'entreprise indifférente à la discrimination selon le sexe pourrait engager toutes les femmes dont elle a besoin à un salaire de, disons 7 $, et réduire ainsi sérieusement la concurrence. Mais s'il y avait concurrence entre de tels employeurs indifférents à la discrimination, les offres de salaire aux femmes auraient tendance à monter jusqu'au niveau de 10 $. Pour montrer combien le secteur des affaires ne peut résister à une occasion de profit, considérons la mobilité internationale des sociétés multinationales. Un des motifs les plus importants qui préside aux décisions de ces entreprises transnationales de s'installer dans tel ou tel endroit est justement de « prendre avantage » d'une main-d'œuvre faiblement rétribuée. Elles le font, évidemment, en s'y amenant, en ouvrant une usine, et en faisant *monter* les salaires jusqu'aux niveaux de productivité.

10 Même Jane Fonda, bien connue comme féministe radicale, a fait l'objet des attaques du mouvement du salaire égal. Jane Fonda's Workout fait actuellement l'objet d'une poursuite de 3 millions de dollars par trois anciennes instructrices, pour des motifs de discrimination salariale par rapport à des employés de sexe masculin qui font essentiellement le même travail. Les avocats de Mme Fonda soutiennent que les hommes ont été payés davantage parce qu'ils étaient plus productifs dans leur façon de diriger les clients dans leurs exercices sur les machines. (Voir *The Vancouver Sun*, le 31 mars 1983, p. D8.)

11 Thomas Sowell, *Civil Rights: Rhetoric or Reality?*, New York, William Morrow and Company, 1984, p. 97.

12 Barbara B. Reagan, « Two Supply Curves for Economists? Mobility and Career Attachment of Women », *American Economic Review*, 1975, vol. 65, n° 2, p. 102.

13 Martin Meissner, « Sexual Division of Labour and Inequality: Labour and Leisure », *Women in Canada*, Don Mills, General Publishing, 1977, pp. 166-174.

14 Sylvia Ostry, « Labour Force Participation and Childbearing Status », dans *Demography and Educational Planning*, Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, 1970, pp. 143-156.

15 Alan E. Bayer, « Marriage Plans and Educational Aspirations », *American Journal of Sociology*, 1969, vol. 75, pp. 239-244.

16 Les femmes universitaires célibataires qui ont reçu leur doctorat dans les années 30 ont dépassé leurs collègues masculins en étant un peu plus nombreuses à devenir professeurs à plein temps dans les années 50, même si l'ensemble des femmes du secteur académique se sont trouvées derrière leurs collègues masculins pour plusieurs autres indicateurs. Voir Helen S. Astin, « Career Profiles of Women », dans Alice S. Rossi et Ann Calderwood (éds), *Academic Women on the Move*, New York, Russell Sage Foundation, 1973, p. 153; cité dans Thomas Sowell, « *Weber* and *Bakke*, and the Presuppositions of 'Affirmative Action' », dans Block et Walker (éds.), *Discrimination*.

17 De l'avis de Sowell, en 1971, les femmes qui ne s'étaient jamais mariées et qui étaient âgées entre 30 et 39 ans gagnaient *plus* que les hommes du même âge qui ne s'étaient jamais mariés, même si les femmes comme groupe gagnaient moins que la moitié de ce que gagnaient les hommes comme groupe. Cette situation serait-elle due à la discrimination exercée par les employeurs contre les hommes ? Voir Thomas Sowell, *Affirmative Action Reconsidered*, Washington (D.C.), American Enterprise Institute, 1975, p. 28.

18 Aux yeux de Denton et Hunter, dans *Equality in the Workplace*, pp. 23-34, cet effet du mariage sur le revenu ne peut pas être prouvé de façon empirique. Toutefois, leur analyse est gâchée par un certain nombre de points faibles.

Tout d'abord, ils renoncent explicitement à notre comparaison entre les hommes et les femmes jamais mariés; au lieu de cela, ils optent pour une étude de « toutes les femmes qui font partie de la main-d'œuvre payée » (p. 24). Il s'en dégage une vérification bien pauvre de notre hypothèse. À nos yeux, le meilleur moyen de déterminer s'il existe une discrimination contre les femmes sur le marché est de ne tenir compte que de celles qui n'ont jamais été touchées par l'institution du mariage : les « jamais mariées ». Toute méthode qui inclut les « touchés par le mariage » (mariés, séparés, divorcés, veufs) ne peut pas éliminer la possibilité d'effets asymétriques du mariage sur le revenu des hommes et des femmes. Il aurait été préférable de n'examiner que la catégorie des jamais mariés, et d'y incorporer des variables indépendantes comme l'âge, l'éducation, la syndicalisation, les interruptions de travail, le travail à temps partiel, etc.

Deuxièmement, ils interprètent la discrimination comme un facteur résiduel, c'est-à-dire qu'ils attribuent à la discrimination l'écart salarial qu'ils ne peuvent expliquer par leurs autres variables. Il n'est pas plus judicieux d'attribuer la différence salariale entre les hommes et les femmes à la discrimination, que de prétendre que la disparité de revenus également importante et même plus importante entre les hommes mariés et non mariés est due à ce facteur. En

outre, qu'en est-il de la possibilité que ce facteur résiduel soit dû à *d'autres sortes de discrimination*, indépendamment de celle de l'employeur, comme par exemple la discrimination exercée contre les femmes par les consommateurs, ou les collègues de travail ? Même s'il est acceptable d'interpréter ce facteur résiduel par la discrimination, il n'en découle pas logiquement qu'il s'agit de la discrimination de l'employeur. (Pour d'autres commentaires sur cette analyse, voir la note 25, plus bas, ainsi que la partie du texte qui s'y rapporte.)

Troisièmement, même leurs propres conclusions, aussi insatisfaisantes qu'elles soient, n'apportent qu'un appui restreint à l'hypothèse de l'état matrimonial. Leur tableau 3 (p. 33) montre que les catégories « mariés » et « séparés » ne sont statistiquement significatives qu'à un niveau de 0,001. Mais pourquoi faut-il distinguer entre « mariés », « séparés », « divorcés » et « veufs » ? Il ne faudrait pas, pour vérifier l'hypothèse de l'état matrimonial, établir de telles distinctions; il faudrait plutôt combiner toutes ces catégories dans le statut de « touchés par le mariage ».

Quatrièmement, les autres variables indépendantes des auteurs – et cette question est encore plus grave – servent d'approximations grossières de l'état matrimonial (ainsi, les femmes ayant plus d'interruptions de carrière sont plus susceptibles d'être mariées). En utilisant ces variables, puis en leur ajoutant l'état matrimonial, ils découvrent que ces dernières catégories de mariage n'apportent pratiquement aucune explication aux équations de régression. Mais cette conclusion est trompeuse. En effet, personne n'a prétendu que l'état matrimonial apporte une contribution importante au ratio des revenus femmes/hommes *en sus de* tout un ensemble de variables qui sont reliées à l'état matrimonial. Cette façon de procéder est presque sûrement appelée à créer des problèmes de multicollinéarité.

19 Voir Walter Block, « Economic Intervention », dans Block et Walker (éds), *Discrimination*, pp. 107-112. Alexander conteste ce résultat parce que, d'après elle, les « femmes célibataires sont. . . plus âgées que les hommes célibataires », et que l'âge est en rapport avec la productivité. (Voir Judith A. Alexander, *La législation favorisant une rémunération égale pour un travail égal au Canada*, Ottawa, Conseil économique du Canada, Document de travail n° 265, 1984, p. 31.) Mais il n'est aucunement évident que l'âge est toujours en rapport *positif* avec la productivité. Au contraire, le sommet est atteint à l'âge moyen; l'âge est positivement en rapport avec la productivité avant cet âge moyen, et il l'est négativement par la suite. De toute manière, la différence d'âge dans l'échantillon n'était que de 2,5 années, à peine assez pour mettre en question l'augmentation du ratio salarial des hommes et des femmes de 0,374 pour l'échantillon total à 0,992 pour les jamais mariés. À cet égard, l'observation qu'elle fait en p. 34 devient plus compréhensible : « Il est impossible de réfuter les arguments de Block, bien que personnellement je ne les trouve pas convaincants ». (De même, tel que rapporté dans la recherche originale, les femmes qui n'ont jamais été mariées ont 1,6 année de plus de scolarité que les hommes jamais mariés, travaillent 3,3 semaines de plus dans l'année, et travaillent à temps partiel à un degré moindre de 1,2 %. Toutefois, étant donné que « vivre ensemble » ou encore « cohabiter » devrait normalement produire les mêmes effets sur le revenu des hommes et des femmes que le mariage, et que ce phénomène *n'est pas* capté par les statistiques officielles sur l'état matrimonial, le ratio de 0,992 peut même être sous-évalué. Il n'est pas impossible que les deux biais s'annulent l'un l'autre.)

20 La ségrégation occupationnelle, en tant qu'explication de l'écart salarial entre femmes et hommes, est si importante qu'elle disparaît tout à coup lorsque « des comparaisons ajustées en fonction de la productivité sont faites au sein de même occupations étroitement définies à l'intérieur d'un même établissement; c'est l'écart salarial qui est le plus important pour la législation relative au salaire égal ». Dans ce cas, le ratio salarial ajusté des hommes et des femmes tend à se situer entre 0,90 et 0,95. Voir Morley Gunderson, *The Female-Male Earnings Gap in Ontario: A Summary*, Employment Information Series, n° 22, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, février 1982, p. 17. Également, s'appuyant sur la ségrégation occupationnelle, Walter Williams repousse l'hypothèse de la discrimination comme explication du fait que le ratio salarial entre les femmes noires et les femmes blanches (1,0225 en 1970) est beaucoup plus élevé que celui entre les hommes noirs et les hommes blancs (0,6925 en 1970). Voir son article, « On Discrimination and Affirmative Action », dans Block et Walker (éds), *Discrimination*.

21 Sowell, dans *Civil Rights*, p. 94, affirme que les femmes se sont depuis toujours spécialisées dans les domaines (comme l'édition, l'enseignement, la bibliothéconomie) qu'elles pouvaient laisser et réintégrer quelques années plus tard, sans perte trop importante due à l'obsolescence (comme cela se produirait par exemple chez un fiscaliste, un ingénieur en aéronautique, un chercheur en médecine).

22 John M. McDowell, « Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles: Some Evidence of Differences Among Fields in Costs of Interrupted Careers », *American Economic Review*, vol. 72, n° 4, septembre 1982, p. 761.

23 Plusieurs auteures féministes ont soutenu que ce phénomène existe. Voir Meredith M. Kimball, « Women and Success: A Basic Conflict? », dans Marylee Stephenson (éd.), *Women in Canada*, Don Mills, Ontario, General Publishing, 1977, p. 85. Pour un commentaire plus récent, voir Judith Finlayson, « Anyway You Want Me », *The Globe and Mail*, le 12 octobre 1984, p. 11.

24 C. Hoffman et J. Reed, « Imbalance Not Discrimination », dans Block et Walker (éds), *Discrimination*.

25 Michael Levin, « Comparable Worth: The Feminist Road to Socialism », *Commentary*, vol. 78, n° 3, septembre 1984, p. 15.

26 Voir, par exemple, Morley Gunderson, « Decomposition of the Male/Female Earnings Differential: Canada, 1970 », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 12, nº 3, août 1979, pp. 479-485. Voir également Roberta Edgecombe Robb, « Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971 », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 11, nº 2, 1978. Comme réponse à ce dernier article, voir Walter Block et Walter Williams, « Male-Female Earnings Differentials: A Critical Reappraisal », *The Journal of Labor Research*, vol. 2, nº 2, automne 1981.

27 D'après Thomas Sowell, dans *Civil Rights*, pp. 46-47) : « Une des causes les plus importantes des différences de revenu et d'emploi réside dans la manière de travailler; certains le font avec diligence, soin, persistance, sens de la coopération, et sans exiger beaucoup de surveillance ou d'avertissements au sujet de l'absentéisme, des retards ou de l'usage de l'alcool, et d'autres donnant lieu à beaucoup de préoccupations en ces domaines. Ces facteurs ne sont pas seulement difficiles à quantifier en eux-mêmes, mais toutes suggestions à l'effet que de telles différences existent entraînent inévitablement un flot de récriminations. Bref, la perspective des droits civils s'est hermétiquement fermée à tout ce genre de faits. Les observations qui ont été faites, dans le passé comme à notre époque, sur les différences entre les divers groupes concernant les habitudes de travail, la discipline, la fiabilité, la sobriété, la propreté ou le sens de la coopération – n'importe où au monde – sont automatiquement rejetées ou données comme preuve des préjugés ou du sectarisme des observateurs. Des stéréotypes; voilà le mot magique qui rend toute réflexion inutile sur ces facteurs. Et pourtant, malgré ces raisonnements qui tournent en rond autour de la question des droits civils, il y a ... des faits qu'on ne peut rejeter ainsi du revers de la main. »

28 Toutes les tentatives en vue de préciser les valeurs objectives – pour l'emploi, les biens, les services ou quoi que ce soit – ont donné lieu à de véritables échecs. Pour des analyses critiques de la théorie médiévale du « juste prix », ainsi que des tentatives marxiennes de se servir du « travail socialement utile » comme mesure objective de la valeur des biens et services, voir Eugen von Bohm-Bawerk, « Value and Price », *Capital and Interest*, Book 3, vol. 2, South Holland (Illinois), Libertarian Press, 1959.

29 Aux fins de l'argumentation, nous assumons également qu'il existe une main-d'œuvre nécessairement segmentée : on ne peut engager des hommes comme gardiens de prisonnières, ni des femmes comme gardiennes de prisonniers.

30 Il ne découle aucunement d'une philosophie égalitaire forcée que ce soit le salaire le plus bas des deux fonctions jugées égales qui devrait être haussé pour atteindre le plus élevé. Il serait tout aussi « équitable » de faire le contraire. Mais la plupart des législations relatives au salaire égal exige qu'on élève le salaire le plus bas au niveau du plus élevé. Cette formule crée du chômage. En effet, si les salaires de deux groupes se révèlent inégaux sur le marché, il faut probablement l'attribuer à une inégalité dans les niveaux de productivité. Si c'est le salaire inférieur qui est haussé, une analyse économique élémentaire montre qu'il en résultera du chômage. Voir Walter Block, *Focus on Economics and the Canadian Bishops*, Vancouver, The Fraser Institute, 1983, pp. 45-55; et E. G. West et M. McKee, *Le salaire minimum : Nouveaux aspects théoriques, empiriques et politiques*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980.

31 Des portions de qui suit ont été adoptées par des commentaires de l'auteur intitulé « Measuring Remuneration and the Value of Work », Conference on Data Requirements to Support Research into Women and the Canadian Economy, Winnipeg (Man.), le 9 décembre, 1982.

32 C. Whitbeck, « Theories of Sex Differences », dans C. C. Gould et M. W. Wartosfsky (éds), *Women and Philosophy: Toward a Theory of Liberation*, New York, G. P. Putnam's & Sons, 1976, pp. 54-80.

33 S. A. Shields, « Functionalism, Darwinism and the Psychology of Women: A Study in Social Myth », *American Psychologist*, vol. 30, nº 7, 1975, pp. 739-754.

34 S. Freud, « Some Psychical Consequences of the Anatomical Distinction between the Sexes », *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*, Londres, The Hogarth Press, Ltd. et The Institute of Psycho-Analysis, 1925-1974.

35 S. Brownmiller, « Against Our Will », New York, Simon & Schuster, 1975.

36 J. J. Sherfey, « The Nature and Evolution of Female Sexuality », New York, Vintage Books, 1966.

37 I. Broverman, S. Vogel, D. Broverman, F. Clarkson, P. S. Rosenkrantz et S. R. Vogel, « Sex Role Stereotypes and Clinical Judgments of Mental Health », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 34, nº 1, 1970, pp. 1-7.

38 K. Deaux et J. Taynor, « Evaluation of Male and Female Ability: Bias Works Two Ways », *Psychological Reports*, vol. 32, nº 1, 1973, pp. 261-262.

39 J. E. Bennett et P. M. Loewe, « Women in Business: A Shocking Waste of Human Resources », Toronto, Maclean-Hunter, 1975.

40 R. G. D'Andrade, « Sex Differences and Cultural Institutions », dans E. E. Maccody (éd.), *The Development of Sex Differences*, Stanford (Californie), Stanford University Press, 1966, pp. 174-204.

41 P. Johnson, « Social Power and Sex Role Stereotyping », thèse de doctorat inédite, Université de la Californie à Los Angeles, 1974; G. I. Pheterson, S. B. Kiesler et P. A. Goldberh, « Evaluation of the Performance of Women as a Function of Their Sex, Achievement and Personal History », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 19, nº 1, 1971, pp. 114-118; et N. L. Colwill, « The New Partnership: Women and Men in Organizations », Palo Alto (Californie), Mayfield Publishing Company, 1982.

42 T. Colwill, « Dutch and Flemish Women Artists of the 16th and 17th Centuries », Canadian Research

Institute for the Advancement of Women Conference, Montréal (Québec), le 10 novembre 1984; et C. F. Epstein, « Bringing Women in: Rewards, Punishments, and the Structure of Achievement », dans R. B. Kundsin (éd.), *Women and Success: The Anatomy of Achievement*, New York, William Morrow & Co., Inc., 1974, pp. 13-21.

43 G. Steinem, « Perspectives on Women in the 1980s: The Baird Poskanzer Memorial Lecture », dans J. Turner et L. Emery (éds), *Perspective on Women in the 1980s*, Winnipeg (Manitoba), University of Manitoba Press, 1983, pp. 14-27.

44 E. Greenglass, « A World of a Difference: Gender Roles in Perspective », Toronto, John Wiley & Sons, 1982.

45 N. L. Colwill et W. L. Josephson, « Attitudes Toward Equal Opportunity in Employment: The Case of One Canadian Government Department », *Business Quarterly*, vol. 47, nº 4, 1982, pp. 19-21; J. E. Crowley, T. E. Levitin et R. P. Quinn, « Seven Deadly Half-Truths about Women », *Psychology Today*, vol. 6, nº 10, 1973, pp. 94-96; et M. M. Wood et S. T. Greenfeld, « Fear of Success in High-Achieving Male and Female Managers », manuscrit inédit, Département d'administration, Université du Sud de la Californie, 1978.

46 M. Eichler, « The Prestige of the Occupation Housewife », document présenté au Working Sexes Symposium, Vancouver (C.-B.), 1976.

47 V. K. Oppenheimer, « The Sex-Labeling of Jobs », dans M. T. S. Mednick, S. S. Tangri et L. W. Hoffman (éds), *Women and Achievement: Social and Motivational Analyses*, New York, John Wiley & Sons, 1975.

48 Morley Gunderson et Frank Reid, « Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe : théories, données et preuves », Collection de documents de travail, *L'égalité en milieu de travail*, série A, nº 3, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981.

49 Jac-André Boulet et Laval Lavallée, « Les femmes et le marché du travail : Un cadre analytique de recherche », Conseil économique du Canada, Document de travail nº 208, Ottawa, 1981.

50 George Warskett, « Policy Research and Women in the Canadian Economy », rapport présenté au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Ottawa, janvier 1983.

51 Alice Amsden (éd.), *The Economics of Women and Work*, Londres (Angleterre), Penguin Books Ltd., 1980; Kenneth Arrow, « The Theory of Discrimination », dans O. Ashenfelter et A. Rees (éds), *Discrimination in the Labour Market*, Princeton (N.J.), Princeton University Press, 1973; Barbara Bergmann, « Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex », *Eastern Economic Journal*, vol. 1, nºs 2 et 3, avril-juillet 1974; Francine Blau et Carol Jusenius, « Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labour Market: An Appraisal », *Signs*, vol. 1, nº 3, printemps 1976; Patricia Connelly, *Last Hired, First Fired*, Toronto, The Women's Press, 1978; Ginette Dussault et Ruth Rose-Lizée, « La discrimination contre les femmes et la ségrégation du marché du travail : le cas des employés de bureau à Montréal », dans Conseil économique du Canada, *Observations sur les revenus au Canada*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980; et F. Edgeworth, « Equal Pay to Men and Women for Equal Work », *Economic Journal*, vol. 31, 1922.

52 David Gordon, Michael Reich et Richard Edwards (éds), *Labour Market Segmentation*, Lexington, D. C. Heath, 1975; David Gordon, Michael Reich et Richard Edwards, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982; Richard Edwards, *Contested Terrain*, New York, Basic Books, 1979; Peter Doeringer et Michael Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath, 1971; Andrew Friedman, *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London (Ontario), MacMillan Press Ltd., 1977; Don Clairmont, Martha MacDonald et Fred Wien, « A Segmentation Approach to Poverty and Low-Wage Work in the Maritimes », dans J. Harp et J. Hofley (éds), *Structured Inequality in Canada*, Toronto, Prentice-Hall of Canada Ltd., 1980; Paul Phillips et Erin Phillips, *Women and Work*, Toronto, James Lorimer and Company, 1983; et Frank Wilkinson (éd.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London (Ontario), Academic Press, 1981.

53 Bonnie Fox (éd.), *Hidden in the Household: Women's Domestic Labour Under Capitalism*, Toronto, Women's Press, 1980; Dorothy Smith, « Women, Class and Family », communication présentée à l'atelier sur les femmes et l'économie canadienne, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, 1980; et Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

54 Patricia Connelly et Martha MacDonald, « Women's Work: Domestic and Wage Labour in a Nova Scotia Community », *Studies in Political Economy*, nº 10, hiver 1983.

55 Martha MacDonald, « Women in the Workforce: Meeting the Changing Needs of Capitalism », Institute of Public Affairs, Halifax, 1979; et Fox, *Hidden in the Household*.

56 Marjorie Cohen, « The Problem of Studying 'Economic Man' », dans Angela Miles et Geraldine Finn (éds), *Feminism in Canada: From Pressure to Politics*, Montréal, Black Rose Books, 1983.

57 Graham Lowe, « Women, Work and Office: The Feminization of Clerical Occupations in Canada, 1901-1931 », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 5, 1980, pp. 361-381.

58 Martha MacDonald, « Implications for Understanding Women in the Labour Force of Labour Market Segmentation Analysis », communication présentée à l'atelier sur les femmes et la population active canadienne, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, 1980.

59 Barry Bluestone et Bennett Harrison, *The Deindustrialization of America*, New York, Basic Books, 1982.

60 Lowe, « Women, Work and Office »; Joan Sangster, « The 1907 Bell Telephone Strike: Organizing Women Workers », *Labour/Le Travailleur*, vol. 3, 1978; et Joan Rothschild, *Machina Ex Dea*, New York, Pergamon Press, 1983.

61 Michelle Barrett et Mary Macintosh, « The Family Wage: Some Problems for Socialists and Feminists », *Capital and Class*, n° 11, 1980.

62 MacDonald, « Implications for Understanding Women in the Labour Force of Labour Market Segmentation ».

63 Veronica Strong-Boag, « Working Women and the State: The Case of Canada 1889-1945 », communication présentée à l'atelier sur les femmes et la population active canadienne, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Vancouver, 1980; et Phillips et Phillips, *Women and Work*.

64 Warskett, « Policy Research and Women in the Canadian Economy ».

65 Wassily W. Leontief, « The Distribution of Work and Income », *Scientific American*, vol. 247, n° 3, septembre 1982.

66 Gunnar Myrdal, *The Political Element in the Development of Economic Theory*, New York, Simon and Schuster, 1954, p. vii.

67 Voir, par exemple, Jac-André Boulet et Laval Lavallée, « Les femmes et le marché du travail – Un cadre analytique de recherche », Conseil économique du Canada, Document de travail n° 208, décembre 1981, ainsi que les multiples rapports qui ont été produits lors des consultations nationales et régionales du Conseil de recherches en sciences humaines en vue d'établir le programme de subventions stratégiques sur les femmes au travail.

68 Voir, par exemple, le chapitre « Keynésiens contre monétaristes », dans Mark Blaug, *La méthodologie économique*, Paris, Economica, 1982, chapitre 12. Quant à la théorie du marché dualiste, Glen G. Cain, dans son article, « The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey », *Journal of Economic Literature*, décembre 1976, pp. 1215-1255, demande d'une part si cette théorie est réellement nouvelle et, d'autre part, si elle ne représente pas plutôt un enrichissement et un approfondissement d'une théorie néoclassique qui demeure toujours essentiellement correcte.

69 Ces deux points correspondent essentiellement à ce que Joan Robinson identifia comme la première et la deuxième crises de la théorie économique dans sa communication au Congrès de l'American Economics Association en 1972. Voir Joan Robinson, « The Second Crisis of Economic Theory », *American Economic Review*, mai 1972, pp. 1-10.

70 Voir, entre autres, Michael Kalecki, *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy 1933-1970*, Cambridge (Angleterre), Cambridge University Press, 1971; et A. Asimakopulos, « A Kaleckian Theory of Income Distribution », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 8, n° 3, août 1975, pp. 313-333.

71 Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957.

72 C. B. Lloyd et B. Niemi, *The Economics of Sex Differentials*, New York, Columbia University Press, 1979, chapitre 2; et Jacob Mincer et Solomon Polachek, « Family Investments in Human Capital: Earnings of Women », *Journal of Political Economy*, 1975, pp. 76-111.

73 Kenneth Arrow, « The Theory of Discrimination », dans O. Ashenfelter et A. Rees, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton (N.J.), Princeton University Press, 1973, pp. 3-33; et Edmund S. Phelps, « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, septembre 1972, pp. 659-661.

74 Bergmann, « Occupational Segregation », pp. 103-110.

75 Pour une discussion de la relation entre ces deux théories, voir les articles de Michael J. Piore et d'Eileen Appelbaum, dans Michael J. Piore (éd.), *Unemployment and Inflation: Institutionalist and Structuralist Views*, White Plains (N.Y.), M. E. Sharpe, Inc., 1979. L'expression « marché dualiste » est sans doute un terme trop simpliste pour décrire la complexité des marchés du travail. Toutefois, elle décrit une situation d'inégalité systématique qui s'exprime moins bien par une expression comme « les marchés segmentés ».

76 En 1982, 36 % des familles ayant une femme comme chef(fe) avaient un revenu inférieur au seuil de revenu faible établi par Statistique Canada (base de 1969) comparativement à seulement 6,9 % des familles avec un chef masculin. Encore plus significatif, ce chiffre représentait une augmentation par rapport à un taux de pauvreté de 33 % en 1981 et de 36 % en 1979. Le taux chez les familles ayant un homme comme chef a augmenté légèrement en 1982 mais il était toujours inférieur au taux de 1979. Voir Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, n° 13-207 au catalogue (certaines années).

77 Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*. Les familles monoparentales représentaient 6,6 % des familles en 1971 et 10,1 % en 1982 et avaient des femmes comme chef(fe) dans 85 % des cas dans les deux années. En 1971, le revenu moyen des familles monoparentales ayant une femme pour chef(fe) était de 5 314 $ comparativement à 6 817 $ en 1977 ($ constants de 1971) et à 6 531 $ en 1982. Pour les familles monoparentales ayant un homme comme chef, la situation n'était guère mieux : 9 176 $ en 1971, 11 098 $ en 1977 et 10 506 $ en 1982. Le revenu moyen des familles biparentales ayant un homme comme chef a augmenté légèrement entre 1977 et 1982.

78 La rémunération hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des industries a diminué en termes réels entre 1977 et 1980 et, malgré une légère hausse entre 1980 et 1984, elle était toujours plus faible en mai 1984 qu'en mai 1977. Voir Statistique Canada, *Emploi, rémunération et heures*, n° 72-002 au catalogue (certaines années). Par ailleurs, entre 1977 et 1982, les gains moyens en dollars constants des femmes qui ont travaillé principalement à temps plein, pendant 49 à 52 semaines ont augmenté de moins d'un demi pour cent.

Ceux des hommes ont diminué de 2,6 %. Voir Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes, certaines années, 1967 à 1979*, nº 13-577 au catalogue, et Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, nº 13-207 au catalogue.

79 Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, certaines années. Comme indice de chômeur(se)s déguisé(e)s, j'ai ajouté : 1) le nombre de personnes additionnelles qui seraient sur le marché du travail si le taux de participation (en distinguant les hommes et les femmes) était le même partout au Canada qu'en Alberta; et 2) le nombre de personnes qui travaillent à temps partiel et qui déclarent vouloir travailler à temps plein multiplié par 0,5, c'est-à-dire que j'ai compté ce dernier groupe comme n'étant qu'à moitié en chômage.

80 Ginette Dussault, « La discrimination sur le marché du travail : Le cas des employés de bureau à Montréal », thèse de Ph.D., Université McGill, Montréal, août 1983.

81 Rapporté par une des permanentes d'Action travail des femmes.

82 Francine Blau, *Pay Differentials and Differences in the Distribution of Employment of Male and Female Office Workers*, thèse de Ph.D., Université Harvard, Cambridge (Massachusetts), janvier 1975; et Ginette Dussault, « La discrimination sur le marché du travail ».

83 Cette entrevue a été effectuée dans le cadre d'une étude par Ruth Rose et Michel Grant, « Le travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec », Montréal, Protocole UQAM-CSN-FTQ, polycopié, octobre 1983.

84 Voir Graham S. Lowe, *Bank Unionization in Canada: A Preliminary Analysis*, Toronto, Centre for Industrial Relations, Université de Toronto, juillet 1980.

85 Gouvernement du Canada, Commission royale d'enquête sur l'égalité en emploi, *Rapport*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, octobre 1984.

86 Voir, par exemple, Meg Luxton, *More Than a Labour of Love: Three Generations of Women's Work in the Home*, Toronto, The Women's Press, 1980; Judith Alexander, « Women and Unpaid Work », *Atlantis*, vol. 4, nº 2, printemps 1979, pp. 200-211; Oli Hawrylyshyn, *L'estimation de la valeur du travail ménager au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, étude spéciale, juin 1978; et Monique Proulx, *Cinq millions de femmes – Une étude de la femme canadienne au foyer*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, juin 1978.

87 Voir, par exemple, Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars 1981; Conseil national du bien-être social, *De meilleures pensions pour les personnes au foyer*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, mai 1984; Comité consultatif sur le Régime de pensions du Canada, *Les femmes au foyer et le Régime de pensions du Canada*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, mars 1983; et Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les femmes et les régimes de retraite, gage de pauvreté*, mémoire soumis au Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mai 1983.

88 Voir, par exemple, Dorothy E. Smith, « The Social Organization of Knowledge: The Problem of a New Line of Inquiry in the Context of Economic Restraint », Toronto, Ontario Institute for Studies in Education (OISE), 1980; et Smith, « The Experienced World as Problematic: A Feminist Method », conférence Sorakin nº 12, Toronto, OISE, 1981.

89 Voir, par exemple, les publications suivantes du CCCSF : *Femmes et action juridique : précédents, ressources et stratégies pour l'avenir*, octobre 1984; *Les femmes et la Constitution*, 1981; Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *Une majorité laborieuse : les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*, février 1983; *Fécondité humaine et milieu de travail : à vos risques et périls*, décembre 1982; Julie White, *Les femmes et le travail à temps partiel*, mars 1983; *Une épreuve de force : guide d'action politique à l'intention de la Canadienne*, mars 1983; *La prostitution au Canada*, mars 1984; *Franc-jeu : vers l'égalité des sexes dans les sports au Canada*, septembre 1982; *De meilleurs soins de jour pour nos enfants : nouvelles options*, août 1982; Julie White, *Les femmes dans la Fonction publique : questions d'actualité*, juin 1983; Dianne Kinnon, *Rapport sur l'agression sexuelle au Canada*, décembre 1981; Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, mars 1981; Louise Dulude, *Description des lois canadiennes sur les biens matrimoniaux*, août 1982; Louise Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire : une étude des rapports financiers entre les époux*, mars 1984; Anita Heller, *Les femmes en tant que gardiennes de la santé au foyer* (à paraître); Maureen Baker, *Étude sur les adolescentes* (à paraître); et *Le défi du double emploi*, 1984.

90 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *La prostitution au Canada*.

91 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *La prostitution au Canada*, pp. 8, 10 et 20.

92 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *La prostitution au Canada*, pp. 2, 8 et 14-16.

93 L'article 195.1 du Code criminel prescrit que : « Toute personne qui sollicite une personne dans un endroit public aux fins de la prostitution est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité ». (SRC, 1970, c. C-34, article 195.1).

94 On trouve des arguments en faveur de la liberté d'expression et contre la censure dans, par exemple, June Callwood, « Censorship Won't Stop Pornography: Callwood », *The Gazette*, 21 novembre 1984; Callwood, « What Price Censorship? », dans *Branching Out*, vol. 6, nº 4, 1979; Mary Ambrose, « ACTRA's Porn Plebiscite », *Horizons*, octobre 1984; et Bryan Johnson, « So Where Is All That Porn? », dans *The Globe and Mail*, 28 avril 1984, p. 10. Les arguments des féministes en faveur des restrictions sur la publication et la distribution de matériel pornographique sont

présentée, par exemple, dans Susan Cole, « Combatting the Practice of Pornography », *Broadside*, vol. 5, n° 10, août-septembre 1984, pp. 6-7; Michele Landsberg, « Censorship's a Must in Any Sane Society », *Toronto Star*, 9 avril 1983; Montreal Council of Women, *Pornography: A Human Rights Issue Which Concerns Both Men and Women*, Montréal, Montreal Council of Women, septembre 1984; Toronto Area Caucus of Women and the Law, *Pornography: The Law and Women's Rights*, Toronto, Toronto Area Caucus of Women and the Law, janvier 1984; et Jullian Ridington, *Discussion Paper on Pornography*, Toronto, National Action Committee on the Status of Women, mars 1983. Pour une meilleure compréhension des deux positions défendues dans ce débat, d'un point de vue féministe, voir, entre autres, David Copp et Susan Wendell, *Pornography and Censhorship*, Buffalo, Prometheus Books, 1983; Andrea Dworkin, « Pour les hommes, liberté d'expression – Pour les femmes, silence, s'il vous plait ! », dans *L'envers de la nuit : les femmes contre la pornographie*, publié sous la direction de Laura Lederer, New York, William Morrow and Co. Inc., 1980; et Women Against Pornography, « Porn, Feminism and the Censorship Dilemma: A Discussion Paper », Victoria, Women Against Pornography, document non publié.

95 Carl E. Beigie et Ellen G. Shapiro, « Pornography: An Economic Overview », mémoire présenté au Comité spécial sur la pornographie et la prostitution, 7 février 1984.

96 Comme en témoignent les développements suivants : les modifications apportées à la loi sur l'assurance-chômage le 1er janvier 1984 en vue d'éliminer certaines des faiblesses du régime de prestations de maternité et d'améliorer les conditions applicables aux parents adoptifs; Canada, *Loi modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, n° 3, c. 150, *Gazette du Canada*, partie III, 29 juin 1983; la modification apportée à la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1983 pour préciser que la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité est interdite parce qu'elle constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe; Canada, Loi modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne et, apportant des modifications corrélatives à d'autres lois*, c. 143, *Gazette du Canada*, partie III, 27 avril 1983; les modifications au Code canadien du travail, déposées en mai 1984, en vue d'étendre la portée du congé pour le soin des enfants, entre autres choses; Bill C-34, *Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière*, Chambre des communes, 15 mai 1984; certains progrès réalisés par la voie de la négociation collective; notamment, le Syndicat des postiers du Canada a obtenu en 1981 le droit à un congé de maternité de 20 semaines à un taux équivalent à 93 % du salaire; la création par le gouvernement fédéral d'un groupe de travail sur la garde des enfants, en mai 1984, ayant notamment pour mandat d'étudier la question du partage des coûts; et l'annonce de la création d'un groupe de travail parlementaire sur la question des services de garde d'enfants faite par le nouveau gouvernement dans le discours du trône en novembre 1984, qui devra faire des recommandations sur le rôle du gouvernement fédéral dans l'établissement d'un système de garderies au Canada.

97 Monica Townson, *Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada : Choix d'une politique, coûts et modes de financement*, Ottawa, Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, 1983; et Albert Breton, *Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

98 Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire*.

99 Statistique Canada, *Statistique de l'état civil*, vol. II, Ottawa, 1981, tableau 1, p. 2.

100 Voir, par exemple, Canada, ministère de la Justice, Comité fédéral-provincial sur l'exécution au Canada des ordonnances de pension alimentaire et de garde d'enfant, *Rapport final*, Ottawa, ministère de la Justice, juin 1983; Andy Wachtel, *What Works: An Exploratory Examination of Court Enforcement Efforts and Payment Levels of Maintenance Orders Monitored by the Vancouver Family Court*, Vancouver, Social Planning and Research Council, United Way of the Lower Mainland, janvier 1983; Law Reform Commission of Saskatchewan, *Tentative Proposals for an Enforcement of Maintenance Orders Act*, Saskatoon, Law Reform Commission of Saskatchewan, mars 1982; The Canadian Institute for Research, *Matrimonial Support Failures: Reasons, Profiles and Perceptions of Individuals Involved*, Edmonton, The Institute of Law Research and Reform, mars 1981; et Manitoba Law Reform Commission, *Report on the One Year Rule for Enforcement of Arrears in Maintenance*, Winnipeg, Manitoba Law Reform Commission, janvier 1980.

101 Voir, par exemple, Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire*, pp. 39 et 40; Julien Payne, « Approaches to Economic Consequence of Marriage Breakdown », dans Rosalie Abella et Claire L'Heureux-Dubé (éds), *Family Law: Dimensions of Justice*, Toronto, Butterworth, 1983, p. 31; et Bertha Wilson, « The Variations of Support Orders », dans Abella et l'Heureux-Dubé (éds), *Family Law: Dimensions of Justice*, p. 42.

102 Baker, « Étude sur les adolescentes ».

103 Danièle St. Laurent, « Projet adolescentes: Rapport synthèse », Montréal, Conseil du statut de la femme (à paraître).

104 Organisation de coopération et de développement économiques, Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement, *Les études et le travail vus par les jeunes*, Paris, OCDE, 1983.

105 Le taux de chômage chez les adolescents était, en septembre 1984, de 19,3 % dans le cas des femmes et de 22,4 % dans le cas des hommes. Voir Statistique Canada, *Population active*, n° 71-001 au catalogue, Ottawa, septembre 1984, tableau 1, p. 18.

106 Heller, « Les femmes en tant que gardiennes de la santé au foyer ».

107 Theodan Litman, « The Family as a Basic Unit in Health and Medical Care: A Social-Behavioural

Overview », *Social Science and Medicine*, vol. 8, 1974, pp. 495-519.

108 John K. Galbraith, *Economics and the Public Purpose*, Boston, Houghton-Mifflin, 1973, pp. 30 et 31.

109 Voir, par exemple, Margrit Eichler, *The Double Standard: A Feminist Critique of Feminist Social Science*, London, Croom Helm, 1980; et Eichler, *Sexism in Research and Its Policy Implications*, Ottawa, Institut canadien de recherches pour l'avancement de la femme, août 1983.

110 Projet de loi C-47, *Loi modifiant la Loi sur les Indiens*, Chambre des communes, 29 juin 1984.

111 *Loi modifiant la Loi sur les Indiens*.

112 Par exemple, entre 1966 et 1982, la main-d'œuvre féminine a augmenté de 119,4 %, alors que la main-d'œuvre masculine ne s'est accrue que de 39,6 %; voir Commission royale d'enquête sur l'égalité dans l'emploi, *Rapport*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, octobre 1984, p. 56.

113 Depuis 1968, on a observé une augmentation spectaculaire et soutenue du nombre de foyers ne comptant qu'un seul parent, en particulier chez les jeunes femmes. En 1981, la proportion des familles ne comptant qu'un seul parent atteignait 11 %, soit une augmentation de 2 % depuis 1976. Le nombre d'enfants appartenant à des familles monoparentales s'est accru au même rythme; voir, Fran Klowdawsky, Aron Spector et Catrina Hendrix, *Housing and Single Parents: An Overview of the Literature*, Toronto, Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, janvier 1984. Dans plus de la moitié des familles biparentales au Canada, les deux époux font partie de la main-d'œuvre rémunérée. En 1981, 61 % de l'ensemble des familles canadiennes auraient été classées sous le seuil de la pauvreté si les femmes n'avaient pas gagné un revenu. Voir Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, « Les femmes et le travail », feuillet d'information, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (à paraître).

114 Voir, par exemple, Monica Boyd, *Les attitudes des Canadiens à l'égard des femmes : Trente ans d'évolution*, réalisé pour le compte de Travail Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984; et « Linguistic Background Affects Attitudes on Equality of the Sexes: University of Ottawa Study », *The Citizen*, 14 avril 1984, p. 19.

115 Susan Shaw, « The Sexual Division of Leisure: The Meanings, Perceptions and the Distribution of Time », thèse de doctorat, Ottawa, Université Carleton, 1982.

116 Le Conseil de recherches en sciences humaines a fourni une aide financière au Institute for Social and Economic Research pour la tenue d'une conférence sur « Data Requirements to Support Research into Women and the Canadian Economy », les 9 et 10 décembre 1982, ainsi que pour la publication du compte rendu intitulé *Women and Work*.

APPENDICE A

1 Au recensement, « ménage » et « logement » ont la même signification pour le choix de l'échantillon. La relation est de un pour un.

2 Pour de plus amples détails sur ce sujet, voir Statistique Canada, *Guide sommaire: population totale*, nº 99-902 au catalogue, section 3-3, 1983.

3 CANSIM signifie Système canadien d'information socio-économique de Statistique Canada. Ces services sont décrits plus loin.

4 Ce service de consultation spécialisée est disponible pour toutes les sources de données où des tableaux spéciaux sont préparés pour les utilisateurs. Il ne sera pas mentionné dans chacune des descriptions des enquêtes et autres sources qui suivent.

5 Pour un exposé plus détaillé de l'échantillonnage et des questions connexes, voir Statistique Canada, *Méthodologie de l'enquête sur la population active du Canada*, nº 71-526 au catalogue, 1976, ainsi que le *Guide d'utilisation des données de l'enquête sur la population active*, nº 71-528 au catalogue, 1979.

6 Voir Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, pulication mensuelle, qui présente des cartes et des tableaux sur les régions économiques.

7 La différence entre les deux définitions de famille est que celle de recensement comprend uniquement la relation époux-épouse avec ou sans enfant célibataire ou la famille monoparentale, alors que la famille économique indique un groupe de personnes qui partagent le même logement et qui sont apparentées par le sang, par alliance ou par adoption.

8 Le terme « unité de dépense » est légèrement différent dans cette enquête que dans les autres enquêtes où on utilise ménage, famille ou individu. Voir Statistique Canada, « Notes et définitions », dans *Dépenses des familles au Canada*, nº 62-551 au catalogue, vol. 3, 1982.

9 Pour une discussion plus complète sur la comparabilité des données de ces deux sources, voir Statistique Canada, *Dictionnaire du Recensement de 1981*, nº 99-901 au catalogue, 1984. Une autre publication, *Guide de la statistique du travail du gouvernement fédéral – 1979*, nº 72-512 au catalogue, partie IV, traite de la comparaison des données provenant des enquêtes de Statistique Canada sur les établissements, la population active et du recensement (1971 et 1976).

10 Pour une définition complète du concept de chef de famille, voir Statistique Canada, « Notes et définitions », dans *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, nº 13-207 au catalogue, p. 21.

Programme du colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail

Montréal (Québec)
Du 26 au 28 novembre 1984

Le lundi 26 novembre

Mot d'ouverture

David W. Slater
Président
Conseil économique du Canada
Ottawa

L'évolution de la condition économique de la main-d'œuvre féminine canadienne

Conférencière et coprésidente du colloque

Jeannine David-McNeil
Professeure
École des hautes études commerciales
Montréal

Les garderies de jour et la politique publique

Animatrice

Diane Bellemare
Professeure
Département des sciences économiques
Université du Québec à Montréal
Montréal

Membre du Conseil économique du Canada

Conférencier

Michael Krashinsky
Doyen adjoint
Campus Scarborough
Université de Toronto
Toronto

Commentatrice

Nicole Boily
Coordonnatrice
Service à la collectivité
Université du Québec à Montréal
Montréal

Un système national de congés parentaux

Animatrice

Davida Stewart
Professeure
School of Business and Applied Arts
Collège Holland
Charlottetown

Conférencière

Monica Townson
Économiste-conseil
Ottawa

Commentateur

Peter Hicks
Directeur général
Analyse de la politique et des programmes
Politiques stratégiques et planification
Emploi et Immigration Canada
Ottawa

La diversification professionnelle des femmes en milieu de travail

Animatrice

Micheline Bouchard
Attachée commerciale
Hydro-Québec
Montréal

Conférencier

Jac-André Boulet
Économiste senior
Conseil économique du Canada
Ottawa

Commentatrice

Roslyn Kunin
Directrice
Services économiques régionaux
Emploi et Immigration Canada
Vancouver

Les femmes et l'éducation : nouvelles orientations

Animateur

Gerald V. Schuler
Administrateur en chef
Co-operative College of Canada
Saskatoon

Membre du Conseil économique du Canada

Conférencière

Jane Gaskell
Professeure
Faculté d'éducation
Université de la Colombie-Britannique
Vancouver

Commentatrice

Madeleine Delaney-LeBlanc
Présidente
Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick
Moncton

Le mardi 27 novembre

La politique du salaire égal

Animateur

Paul-Émilien Dalpé
St-Jérôme

Membre du Conseil économique du Canada

Conférencière

Roberta Edgecombe Robb
Professeure
Département des sciences économiques
Université Brock
St. Catharines

Commentatrice

Francine Fournier
Présidente
Commission des droits de la personne du Québec
Montréal

Avantages sociaux et main-d'œuvre féminine

Animatrice

Nicolle Forget
Champagne, Labelle, Ladouceur et Forget
Montréal

Conférencière

Louise Dulude
Avocate-recherchiste
Ottawa

Commentatrice

Christine A. Fagan
Chalker, Green and Rowe
Saint-Jean (T.-N.)

Les aspects positifs et négatifs des progrès technologiques

Animatrice

Maureen O'Neil
Coordonnatrice
Condition féminine Canada
Ottawa

Conférencier

Stephen G. Peitchinis
Professeur
Département des sciences économiques
Université de Calgary
Calgary

Commentatrice

Sénateure Lorna R. Marsden
Professeure
Département de sociologie
Université de Toronto
Toronto

Table ronde sur les progrès technologiques

Participantes et participants

James A. McCambly
Président
Fédération canadienne du travail
Ottawa

François P. Paradis
Président
Chambre de commerce du Québec
Montréal

Ratna Ray
Experte-conseil
Ottawa

Dorothy Walters
Économiste-conseil
Toronto

L'égalité des femmes

Conférencière

Juge Rosalie S. Abella
Présidente
Commission des relations du travail de l'Ontario
Toronto

Récemment commissaire
de la Commission d'enquête sur l'égalité
en matière d'emploi

Le mercredi 28 novembre

Les orientations de la recherche dans l'avenir

Animatrice

Margrit Eichler
Présidente
Département de la sociologie de l'éducation
Institut d'études en éducation de l'Ontario
Toronto

Participantes et participants

Walter Block
Économiste senior
Institut Fraser
Vancouver

Nina L. Colwill
Professeure
Département des sciences administratives
Université du Manitoba
Winnipeg

Martha MacDonald
Professeure
Département des sciences économiques
Université St. Mary's
Halifax

Ruth Rose-Lizée
Professeure
Département des sciences économiques
Université du Québec à Montréal
Montréal

Jennifer Stoddart
Directrice de la recherche
Conseil consultatif canadien de la
situation de la femme
Ottawa

Bilan du colloque

Conférencière et coprésidente du colloque

Muriel Armstrong
Professeure
Département des sciences économiques
Université Concordia
Montréal

Mot de la fin

Conférencier

David W. Slater
Président
Conseil économique du Canada
Ottawa

Liste des participantes et participants

Rosalie S. Abella
Commission des relations de travail de l'Ontario
Toronto

Nancy Adler
Université McGill
Montréal

Muriel Armstrong*
Université Concordia
Montréal

Gail Babcock
Alberta Women's Secretariat
Edmonton

Roger O. Beauchemin
Beauchemin, Beaton, Lapointe
Westmount
Membre du Conseil économique du Canada

Ann Bell
Conseil consultatif sur la condition féminine (Terre-Neuve)
St. Jean

Diane Bellemare
Université du Québec à Montréal
Montréal
Membre du Conseil économique du Canada

Paula Bennett
Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada
Ottawa

Elinor R. Blanchard
Association des pulperies et papeteries du Canada
Montréal

Walter Block
The Fraser Institute
Vancouver

Nicole Boily
Université du Québec à Montréal
Montréal

Daniel Boothby
Université Concordia
Montréal

Micheline Bouchard
Hydro-Québec
Montréal

Suzanne Bouchard
Office des services de garde à l'enfance
Longueuil

Jac-André Boulet*
Conseil économique du Canada
Ottawa

Erika Bruce
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Ottawa

Lilian Buchanan
Conseil économique du Canada
Ottawa

Barbara Campbell
Conseil économique du Canada
Ottawa

Solange Cantin
Office des services de garde à l'enfance
Longueuil

Nina L. Colwill
Université du Manitoba
Winnipeg

Françoise Coré
Condition féminine Canada
Ottawa

Peter M. Cornell
Conseil économique du Canada
Ottawa

Margaret Cornish-Kehoe
Banque de Nouvelle-Écosse
Toronto
Membre du Conseil économique du Canada

---

*Membre du comité organisateur du colloque.

Francene Cosman
Conseil consultatif sur la condition féminine (Nouvelle-Écosse)
Halifax

Dolores Crane
Conseil consultatif sur la condition féminine (Île-du-Prince-Édouard)
Charlottetown

Richard Daignault
Air Canada
Montréal

Paul-Émilien Dalpé
St-Jérôme
Membre du Conseil économique du Canada

Jeannine David-McNeil*
École des hautes études commerciales
Montréal

Tanis Day
Université Queen's
Kingston

Madeleine Delaney-LeBlanc
Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick
Moncton

Robert Douglas*
Conseil économique du Canada
Ottawa

Lorraine Duguay
Duguay, Salois, Dionne
Montréal

Louise Dulude
Avocate-recherchiste
Ottawa

Roberta Edgecombe Robb
Université Brock
St. Catharines

Margrit Eichler
Institut d'études en éducation de l'Ontario
Toronto

Christine A. Fagan
Chalker, Green and Rowe
St-Jean (T.-N.)

Monika G. Feist
Mansis Development Corporation
Winnipeg

Janet Ferguson
Sciences et Technologie Canada
Ottawa

Lynda Flannery
Husky Oil Operations
Calgary

Nicolle Forget
Champagne, Labelle, Ladouceur et Forget
Montréal

Francine Fournier
Commission des droits de la personne du Québec
Montréal

Monique Frappier-Desrochers
Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu
Montreal

Lorraine Garneau
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
Ottawa

Jane Gaskell
Université de la Colombie-Britannique
Vancouver

Elyse Gosselin
Statistique Canada
Montréal

Suzanne Graham
Emploi et Immigration Canada
Montréal

Yves Guérard
Groupe Sobeco Inc.
Montréal
Membre du Conseil économique du Canada

Bernice Guitard*
Conseil économique du Canada
Ottawa

Stella Guy
Office des services de garde à l'enfance
Longueuil

*Membre du comité organisateur du colloque.

Francine Harel-Giasson
École des hautes études commerciales
Montréal

William E. Haviland*
Conseil économique du Canada
Ottawa

Peter Hicks
Emploi et Immigration Canada
Ottawa

Rachel Houle
Université de Montréal
Montréal

Kathleen Howland
Conseil ontarien du statut de la femme
Toronto

Harish C. Jain
Université McMaster
Hamilton

Michèle Jean
Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu
Montréal

Monique Jérôme-Forget
Santé et Bien-être social Canada
Ottawa

Glenis Joyce
Conseil consultatif sur la condition de la femme (Saskatchewan)
Saskatoon

Marlyn Kane
Association des femmes autochtones du Canada
Ottawa

Jean Kopstein
Direction générale de la condition féminine du Manitoba
Winnipeg

Michael Krashinsky
Université de Toronto
Toronto

Roslyn Kunin
Emploi et Immigration Canada
Vancouver

Laval Lavallée
Office canadien pour un renouveau industriel
Montréal

Hélène Lee-Gosselin
Université Laval
Ste-Foy

Carla Lipsig-Mummé
Université Laval
Ste-Foy

Martha MacDonald
Université St. Mary's
Halifax

Jane Marlatt
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario
Toronto

Lorna R. Marsden
Université de Toronto
Toronto

Heather McAllister
Ministère du travail de l'Ontario
Toronto

James A. McCambly
Fédération canadienne du travail
Ottawa

Lee Ann Montgomery
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
St-Jean (T.-N.)

Diane Morissette
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
Ottawa

Guy Oddo
Statistique Canada
Montréal

Maureen O'Neil
Condition féminine Canada
Ottawa

*Membre du comité organisateur du colloque.

Louise Paquette
Gulf Canada Limitée
Toronto

François P. Paradis
Chambre de commerce du Québec
Montréal

Madeleine Parent
Confédération des syndicats canadiens
Montréal

Stephen G. Peitchinis
Université de Calgary
Calgary

Peter Podovinikoff
P.M.P. Holdings Limited
Richmond (C.-B.)
Membre du Conseil économique du Canada

Yves Poisson
Emploi et Immigration Canada
Montréal

Ratna Ray
Experte-conseil
Ottawa

Françoy Raynauld
Université Concordia
Montréal

Ruth Rose-Lizée
Université du Québec à Montréal
Montréal

Elizabeth Sacca
Institut Simone de Beauvoir
Montréal

Céline Saint-Pierre
Université du Québec à Montréal
Montréal

Marthe Sansregret
Collège John Abbott
Ste-Anne-de-Bellevue

Gerald V. Schuler
Cooperative College of Canada
Saskatoon
Membre du Conseil économique du Canada

David W. Slater
Conseil économique du Canada
Ottawa

Morton Steicner
Université Concordia
Montréal

Lois Stevenson
Université Acadia
Wolfville (N.-É.)

Davida Stewart
Collège Holland
Charlottetown

Jennifer Stoddart
Conseil consultatif canadien de
la situation de la femme
Ottawa

Gladys L. Symons
École nationale d'administration publique
Montréal

Monica Townson
Économiste-conseil
Ottawa

Nicole Trudeau-Bérard
Commission des droits de la personne
du Québec
Montréal

Maïr Verthuy
Université Concordia
Montréal

Dorothy Walters
Économiste-conseil
Toronto

Lesle Wesa
Conseil économique du Canada
Ottawa

Josie Whiting
Commission de la Fonction publique
Ottawa

Peter Withers
Commission de la Fonction publique
St-Jean (T.-N.)